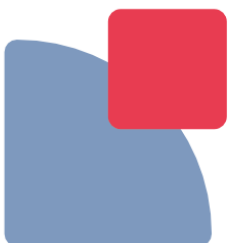


Maio de 2023

Como o mercado de trabalho e a igualdade de género influenciam a fecundidade em Portugal



Nota de Análise

Título

Como o mercado de trabalho e a igualdade de género influenciam a fecundidade em Portugal

Data de publicação

31 de maio de 2023

Coordenação

Ana Salvado – Unidade Técnica de Acompanhamento e Monitorização (UTM)

Catarina Pereira – Unidade Técnica de Avaliação (UTA)

Autoria

Bruno Januário e William de Melo (UTM)

Ana Oliveira, Manuel Abrantes e Sofia Moreira (UTA)

Colaborações Externas

Pedro Perista e Heloisa Perista (CESIS - Centro de Estudos e Intervenção Social); Fátima Assunção (ISCSP/ULisboa)

Revisão e layout

Equipa Multidisciplinar de Comunicação Estratégica (EMCE)

Nota

Esta Nota de Análise está integrada no projeto "Demografia e Políticas Públicas" dedicado ao acompanhamento do desafio Estratégico - Demografia. A primeira Nota de Análise do projeto: "Sustentabilidade Demográfica e Políticas de Família" foi publicada pelo PlanAPP em agosto de 2022.

PlanAPP – Centro de Competências de Planeamento, de Políticas e de prospetiva da Administração Pública

Rua Filipe Folque, 44

1069-123 Lisboa

planapp@planapp.gov.pt

www.planapp.gov.pt

Índice

Índice de Figuras e Quadros	4
Siglas e acrónimos.....	6
1. Economia da fecundidade	9
2. Bem-estar, trabalho e fecundidade.....	11
2.1 Perfil do trabalho em Portugal na última década	17
2.2 Desigualdade Salarial entre Homens e Mulheres	33
3. Conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.....	38
3.1 Balanço vida-trabalho	39
3.2 Usos do Tempo	45
3.3 Conciliação Trabalho-Família no período da COVID-19.....	48
4. Igualdade de Género	54
4.1 Instrumento para monitorizar a igualdade de género em Portugal	54
4.2 Igualdade de Género e Fecundidade	58
Conclusão	67
Referências Bibliográficas.....	69

Índice de Figuras e Quadros

Figura 1 – Número médio de nascimentos por mulher, por Continente (1950-2021).....	9
Figura 2 – Correlações de Pearson entre os domínios do IBE e do ISF, Portugal (2014-2020).....	12
Figura 3 – Correlações de Pearson entre os indicadores dos domínios Vulnerabilidade Económica e Emprego do IBE e do ISF, Portugal (2014-2020).....	13
Figura 4 – Comparação entre Fecundidade esperada e realizada de homens e mulheres por condição perante o trabalho, Portugal (2019).....	14
Figura 5 – Opinião dos homens sobre a opção ideal de trabalho para o pai e para a mãe, Portugal (2019).....	15
Figura 6 – Opinião das mulheres sobre a opção ideal de trabalho para o pai e para a mãe, Portugal (2019).....	15
Figura 7 – Percentagem de homens e mulheres em trabalho a tempo parcial no total da população empregada, UE-27 e Portugal (2010-2021).....	16
Figura 8 – Taxa de desemprego em percentagem da população ativa, UE-27 (2012 e 2021).....	18
Figura 9 – Taxa de desemprego por escalão etário, Portugal (2012-2021).....	19
Figura 10 – Trabalhadores pobres em percentagem da população empregada, Portugal (2012-2021).....	20
Figura 11 – Percentagem de trabalhadores jovens (15-29 anos) com contratos de trabalho temporário entre trabalhadores por conta de outrem, Portugal (2012-2022).....	21
Figura 12 – Percentagem de trabalhadores por conta de outrem com Salário Mínimo Nacional, por setor de atividade económica, Portugal - Continente (2012-2018).....	22
Figura 13 – Remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem por setor de atividade, Portugal (2021).....	23
Figura 14 – Percentagem de trabalhadores com horários de trabalho atípicos, por faixa etária, Portugal (2011- 2021).....	24
Figura 15 – Percentagem de empregados que trabalham regularmente em horários atípicos, por sexo, UE-27 e Portugal (2021).....	25
Figura 16 – Número de empregados com um segundo trabalho, por sexo, Portugal (1986-2021).....	26
Figura 17 – Percentagem de homens e mulheres que regularmente trabalham em casa, Portugal (2010-2021).....	27
Figura 18 – Percentagem de homens e mulheres com ensino superior na força de trabalho, Portugal (2011-2021).....	28
Figura 19 – Percentagem de homens e mulheres nos cargos de chefia, Portugal (2011-2022).....	28
Figura 20 – Número (em milhares) de homens e mulheres que interromperam o trabalho para cuidar de filha e/ou filho, por duração, Portugal (2018).....	29
Figura 21 – Flexibilidade no tempo de trabalho e autonomia nas tarefas e Necessidade de trabalho fora do horário e local habituais, por sexo, Portugal (2019).....	29
Figura 22 – Percentagem de adultos entre 25-34 anos que residem com os pais, por sexo, Portugal e UE-27 (2010-2021).....	30
Figura 23 – Idade média de saída da casa dos pais, por sexo, Portugal e UE-27 (2010-2021).....	31
Figura 24 – Salário por sexo e percentil de rendimento, Portugal (2010-2019).....	33
Figura 25 – Cobertura do Salário Mínimo Nacional por Sexo, Portugal (2010-2019).....	34
Figura 26 – Diferença salarial entre mulheres e homens, Portugal (2010-2019).....	35
Figura 27 – Percentagem de mulheres entre os trabalhadores e razão entre o ganho médio mensal e o rendimento médio, por área de atividade, Portugal (2022 [ano de referência dos dados 2020]).....	36
Figura 28 – Índice de Bem-estar e Domínio de Balanço vida-trabalho, Portugal (2004-2021).....	39
Figura 29 – Percentagem de pessoas nas situações descritas nos indicadores, Portugal (2004-2020).....	40
Figura 30 – Correlações de Pearson entre os indicadores do domínio Balanço Vida-Trabalho e o ISF, Portugal (2014-2020).....	41
Figura 31 – Opinião das mulheres respondentes sobre divisão das tarefas domésticas, Portugal (2019).....	42
Figura 32 – Opinião dos homens respondentes sobre divisão das tarefas domésticas, Portugal (2019).....	42
Figura 33 – Satisfação de homens e mulheres com a divisão das tarefas domésticas, Portugal (2019).....	43

Figura 34 – Tempo médio de trabalho não pago, por sexo, Portugal (minutos).....	45
Figura 35 – Tempo médio diário de trabalho (pago e não pago) de homens e mulheres com atividade profissional, Portugal (horas:minutos).....	46
Figura 36 – Tempos médios dedicados a atividades de lazer e caráter pessoal no último dia útil, no último sábado e no último domingo, segundo o tipo de atividade, por sexo, Portugal (minutos).....	47
Figura 37 – Percentagem de pessoas com responsabilidade de cuidado de crianças (0-11 anos) por tempo médio gasto nas atividades de cuidado antes e durante a pandemia de COVID-19, por sexo, Portugal (2021).....	49
Figura 38 – Percentagem de pessoas responsáveis por tarefas de cuidado de crianças (0-11 anos) por tipo de atividade, antes e durante a pandemia de COVID-19, por sexo, Portugal (2021).....	49
Figura 39 – Percentagem de pessoas responsáveis por tarefas domésticas por tipo de atividade, antes e durante a pandemia de COVID-19, por sexo, Portugal (2021).....	50
Figura 40 – Percentagem de pessoas que tiveram mudanças na organização do tempo de trabalho durante a pandemia de COVID-19 por tipo de mudança, por sexo, Portugal (2021).....	51
Figura 41 – Percentagem de pessoas que trabalham a partir de casa (sempre e várias vezes por semana), antes e durante a pandemia de COVID-19, por sexo, Portugal (2021).....	51
Figura 42 – Percentagem de pessoas que caracterizam como “sempre” ou na “maioria das vezes” as situações descritas abaixo, por sexo, Portugal (2021).....	52
Figura 43 – Índice de Igualdade de Género, UE-27 (2013-2022).....	59
Figura 44 – Matriz de Correlações de Pearson entre o Índice Sintético de Fecundidade e o Índice de Igualdade de Género, UE-27, 2013-2022).....	60
Figura 45 – Matriz de Correlações de Pearson entre a média da idade das mães ao primeiro filho e os subdomínios do Índice de Igualdade de Género, UE-27 (2013-2022).....	61
Figura 46 – Matriz de Correlações de Pearson da diferença entre a média de idade das mães ao primeiro e segundo filho e os subdomínios do Índice de Igualdade de Género (UE-27, 2013-2022).....	62
Figura 47 – Matriz de Correlações de Pearson entre os sub-domínios do Índice de Igualdade de Género e o ISF (Portugal, 2013-2022).....	63
Figura 48 – Evolução nos domínios do Índice de Igualdade de Género, Portugal (2013/2022).....	64
Figura 49 – Domínios do Índice de Igualdade de Género, Portugal e UE-27 (2022).....	64
Quadro 1 - Componentes do Índice de Bem-estar (IBE).....	11
Quadro 2 – Principais marcos da evolução constitucional da igualdade de género no trabalho, no emprego e na formação profissional.....	55
Quadro 3 – Principais planos e estratégias nacionais no âmbito da igualdade de género.....	56
Quadro 4 – Outros instrumentos de promoção da igualdade de género.....	57
Quadro 5 – Domínios e Indicadores do Gender Equality Index.....	61

Siglas e acrónimos

CAE – Classificação de Atividades económicas

CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

EEA Grants – Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu

EIGE – European Institute for Gender Equality

EU-SILC – European Union Statistics on Income and Living Conditions

GEP – Gabinete de Estratégia e Planeamento

GO – Grandes Opções

IBE – Índice de Bem-estar

IFEC – Inquérito à Fecundidade

INE – Instituto Nacional de Estatística

ISF – Índice Sintético de Fecundidade

LFS – Labour Force Survey (Eurostat)

MoU – Memorando de Entendimento

MTSSS – Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PAEF – Programa de Assistência Económica e Financeira

PIB – Produto Interno Bruto

PlanAPP – Centro de Competências de Planeamento, de Políticas e de Prospetiva da Administração Pública

PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

SMN – Salário Mínimo Nacional

UE – União Europeia

UE-27 – União Europeia composta de 27 Estados-Membros

Sumário executivo

- Novos *drivers* da fecundidade contrapõem a ideia tradicional de que o crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho produz efeitos negativos sobre a fecundidade. Condições de desigualdade entre homens e mulheres estão na raiz dos atuais problemas demográficos.
- Os indicadores de condições materiais estão mais relacionados com a fecundidade do que aqueles que retratam a qualidade de vida. De modo particular, a vulnerabilidade económica e o emprego são as áreas mais diretamente relacionadas com as decisões de parentalidade. Assim, cenários como agravamento da intensidade da pobreza, diminuição involuntária da jornada laboral com perda salarial, desemprego ou aumento do peso das despesas com habitação, estão intimamente relacionados com uma queda na taxa de fecundidade
- A participação da mulher no mercado de trabalho consolidou-se através dos contratos a tempo inteiro, ainda que, em termos de preferência, a maioria dos homens e mulheres indique como ideal que as mães trabalhem a tempo parcial e os pais a tempo integral.
- Para os jovens, a entrada no mercado de trabalho apresenta desafios como a precariedade, os baixos salários e a maior predisposição às jornadas de trabalho em horários atípicos. Estes fatores, em conjunto com as dificuldades de acesso à habitação, contribuem para elevar a idade média da saída da casa dos pais, o que, por conseguinte, aumenta a idade média da mãe ao primeiro filho(o) e diminui a probabilidade da fecundidade final realizada corresponder à fecundidade desejada.
- Entre o total das pessoas que interromperam a carreira em função do cuidado de uma filha e/ou filho, aproximadamente 1 em cada 5 são homens. Destes, cerca de 97% fizeram-no por seis meses ou menos. Já entre as mulheres que interromperam o trabalho, 1/3 fizeram-no por mais de seis meses para cuidar de uma filha e/ou filho.
- O crescimento do salário mínimo na última década aproximou o salário médio entre homens e mulheres em Portugal, ainda assim, há diferenças salariais significativas, sobretudo entre as diferentes áreas económicas. Disso resulta um menor acesso das mulheres aos recursos financeiros necessários aos projetos de parentalidade.
- No campo da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, longas jornadas de trabalho, sejam para pais ou para mães, estão associadas aos contextos menos favoráveis para a parentalidade. Há uma tendência de crescimento na insatisfação com a conciliação, sobretudo relacionada com os tempos de trabalho pago e os períodos de trabalho não pago e de lazer.
- Os entraves ao progresso na igualdade entre homens e mulheres nos domínios do trabalho, recursos financeiros, poder de decisão e saúde são também barreiras na realização da fecundidade desejada pelas famílias portuguesas.

Introdução

A primeira Nota de Análise, inscrita no projeto "Demografia e Políticas Públicas", abordou os desafios de algumas das principais políticas de família na promoção da natalidade em Portugal¹. Nesta nova edição, mantém-se o foco na questão central dos desafios da sustentabilidade demográfica: **Como apoiar as famílias para que estas possam ter o número de filhas e/ou filhos desejados?** Ou, com base nos dados do último Inquérito à Fecundidade (IFEC) 2019 (INE, 2021), como aproximar a fecundidade realizada (1,4 filhas e/ou filhos) da fecundidade desejada (2,15 filhas e/ou filhos)? Dando continuidade a este trabalho, o objetivo desta edição é explorar alguns *drivers* da fecundidade associados às políticas de bem-estar e de igualdade de género.

Ao longo da série de Notas de Análise dedicadas a este desafio, pretende-se selecionar indicadores que possam acompanhar o conjunto de áreas de política pública com maior potencial para mitigar os problemas demográficos com os quais Portugal se confronta. Este conjunto dedicado de análises está em linha com os subdomínios de planeamento que as Grandes Opções (GO) 2022-2026 declinam no Desafio Estratégico – Demografia.

A Nota de Análise está estruturada em quatro partes: primeiro, enquadra-se a proposta analítica desta nota tendo em conta a teoria económica da fecundidade a partir de duas dimensões: **tempo e recursos, e como estas têm evoluído** nos últimos anos.

Na segunda parte, partindo de dados provenientes do IFEC 2019, demonstra-se como a fecundidade realizada e desejada e o ideal de parentalidade são realidades fortemente afetadas por determinantes e contextos socioeconómicos. A partir desta lente, explora-se um conjunto de indicadores que caracterizam o mercado de trabalho em Portugal, na perspetiva destes serem reconhecidos enquanto **fatores que influenciam (drivers) a fecundidade**, tais como o *tempo de trabalho*, *tipos de contrato*, *níveis de remuneração* e os *novos arranjos sociolaborais*. O capítulo conclui com uma análise da relação entre os salários em Portugal e a desigualdade entre homens e mulheres, apontando possíveis efeitos desta realidade nas decisões sobre parentalidade.

O terceiro capítulo examina alguns indicadores sobre um dos drivers com potencial nos processos de decisão parental, a conciliação entre **trabalho, vida pessoal e familiar**, no qual se examina a trajetória do indicador "Balanço Trabalho-Família" em Portugal e as implicações que o trabalho não pago tem nos membros dos agregados familiares. Neste capítulo, analisam-se indicadores sobre os usos do tempo entre homens e mulheres e exploram-se alguns dados recente sobre o impacto do período de confinamento nas tarefas quotidianas de género e nas formas de organização do trabalho.

A parte final dedica-se a uma sistematização da trajetória normativa da igualdade de género em Portugal no contexto do mercado de trabalho, seguida de uma análise das correlações entre o Índice de Igualdade de Género e as variáveis-chave de medição da sustentabilidade demográfica, o índice sintético de fecundidade e a idade média da mãe ao primeiro filho.

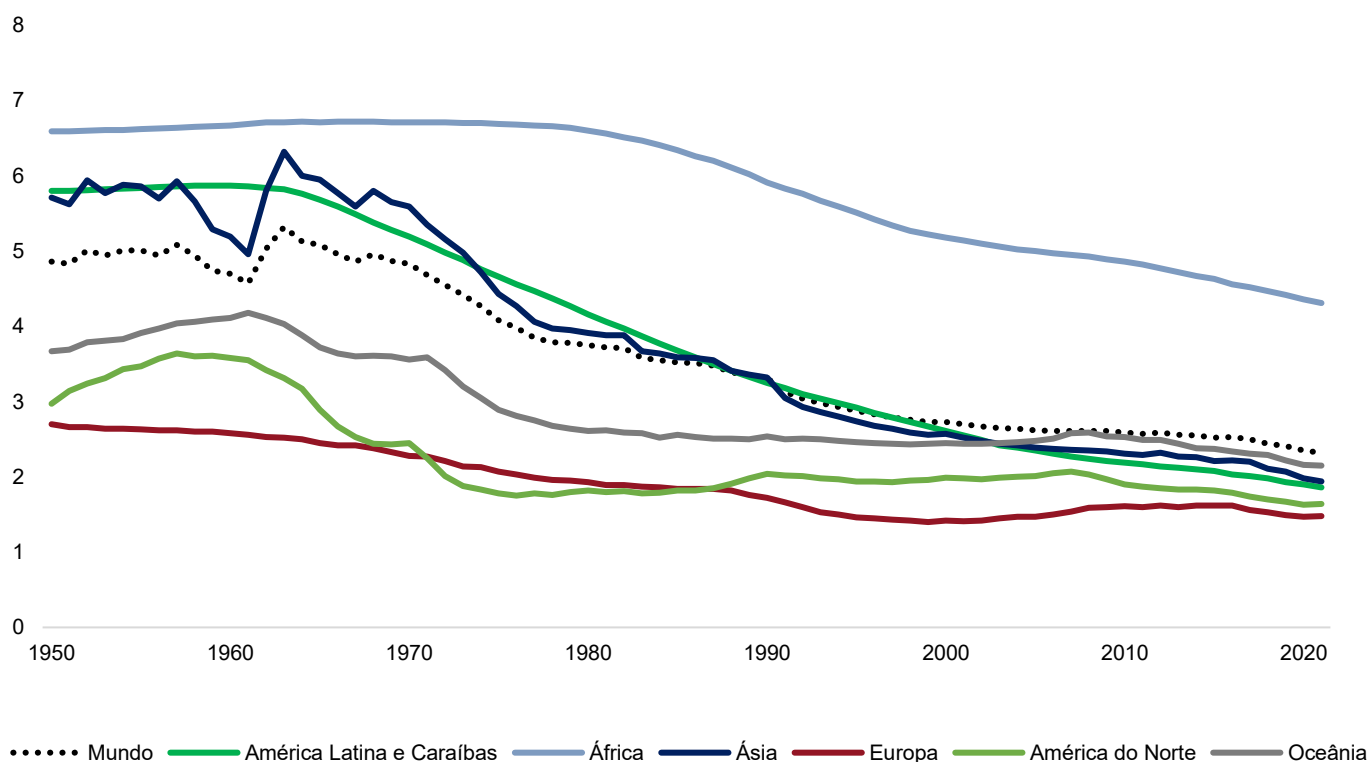
¹ Disponível em [PlanAPP](#).

1. Economia da fecundidade

Este capítulo pretende apresentar as bases teórico-conceituais que dão suporte às reflexões desenvolvidas ao longo de toda a Nota. O ponto de partida é o reconhecimento de que há uma tendência global nas últimas décadas de redução do número de filhas e/ou filhos nas famílias, sobretudo nas economias mais desenvolvidas.

Na passagem para a década de 80 do século XX, a Europa, continente com as menores taxas de fecundidade, fica abaixo da taxa de reposição populacional de 2,1 filhas e/ou filhos. Este período assinala o dealbar de um “inverno demográfico”, fenómeno que se tem vindo a agravar, como demonstram as persistentes balanças naturais negativas. As teorias clássicas da economia da fertilidade atribuem grande influência ao crescimento da participação feminina no mercado de trabalho neste processo de transição. Ainda assim, estudos contemporâneos têm identificado uma maior complexidade deste fenómeno, permitindo olhar para os efeitos de novos fatores que, embora não possam resolver isoladamente o problema demográfico, possuem potencial, enquanto políticas públicas, para mitigar os efeitos decorrentes do desequilíbrio na balança natural. A megatendência da transição demográfica é apresentada na Figura 1, abaixo, sinalizando uma alteração na balança demográfica dos países que tem produzido mudanças sociais e económicas na população.

Figura 1 – Número médio de nascimentos por mulher, por Continente (1950-2021)



Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da Organização das Nações Unidas (ONU) [UN_People]

Para mitigar esta queda das taxas de fecundidade nos países com economias mais desenvolvidas, alguns autores, legitimados pela teoria da economia da fertilidade, atribuem às políticas de conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar e às políticas da igualdade de género (Doepke *et al.*, 2022) um papel de enorme relevo.

Gary Becker apresenta, no artigo “*An Economic Analysis of Fertility*” (1960), o alicerce da economia da fertilidade, segundo a qual, à medida que o poder económico da população aumenta, cresce a qualidade do investimento que é realizado em cada filho, mas diminui-se a quantidade de filhas e/ou filhos, gerando uma espécie de *trade-off* entre qualidade e quantidade nas decisões de parentalidade. Esta dualidade pode ser desdobrada, conforme aponta num outro artigo (Becker 1965), em duas dimensões: a primeira é a alocação de **recursos financeiros**. Se o rendimento de uma família é constante, um novo filho significa uma redistribuição de recursos entre os membros, implicando menos recursos financeiros para cada indivíduo. Neste caso, as principais decisões de parentalidade – quando e quantas crianças ter – estão associadas à disponibilidade de recursos materiais. A segunda dimensão é **o tempo**. Este pode ser caracterizado pela dualidade entre a procura de cuidados relacionados com a parentalidade *versus* a oportunidade de investimento deste tempo em educação e formação, carreira profissional ou bem-estar pessoal. O dilema é que ações com potencial para influenciar positivamente o rendimento familiar, tais como maior nível educacional ou mais horas de trabalho pago, tendem a exigir investimentos de tempo e, por conseguinte, costumam adiar os projetos de parentalidade.

A partir da abordagem económica da fecundidade, brevemente sistematizada, vários modelos têm surgido para explicar o processo de transição, nos países economicamente mais desenvolvidos, de altas taxas de fecundidade no início do XX para as mais baixas taxas de fecundidade a nível global na contemporaneidade (Guinnane, 2011). Ainda que nem todas as variáveis do processo decisório estejam limitadas a fatores de ordem económica e estrutural, eles constituem matérias de políticas públicas capazes de influenciar nestes processos (Cunha, 2012, 2016). Dois destes têm ganhado maior atenção na academia e na esfera pública: a **igualdade de género** (Mills, 2008, 2010) e a **conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar** (Christensen *et al.*, 2011).

Desde logo, a tendência da queda no número médio de filhos por mulher tem sido associada a uma relação negativa entre a participação das mulheres no mercado de trabalho e a fecundidade (Doepke *et al.*, 2022). Contudo, estudos como o de Torres *et al.* (2018) contrapõem a ideia de que o emprego das mulheres seja um obstáculo à fecundidade. As autoras verificam que, no contexto europeu, há países com elevados níveis de emprego feminino e taxas de fecundidade superiores à média europeia, como é o caso dos países nórdicos.

Por outro lado, aponta McDonald (2000), ao longo do século XX, sobretudo nos países do Ocidente, uma das mudanças sociais que promoveu a diminuição da taxa de fecundidade foram os avanços na igualdade de género alcançados pelas mulheres nas instituições individuais, tais como o poder de decisão sobre quando e quantas filhas e/ou filhos ter, o maior nível de escolarização e o crescimento da participação no mercado de trabalho. Ao mesmo tempo, acrescenta o autor, na maior parte destes países, nas tarefas ligadas às instituições familiares, tais como as atividades de cuidado das crianças e as tarefas domésticas, subsiste uma desigualdade que sobrecarrega as mulheres e diminui os níveis médios de fecundidade.

No contexto português, Torres *et al.* (2018) apontam que, mesmo com o avanço na participação das mulheres na educação e no mercado de trabalho, a figura da mãe permanece central como cuidadora da casa e da família. A despeito do gradual aumento dos índices de participação dos homens nas tarefas domésticas, a distribuição dos tempos de trabalho não pago permanecem desproporcionais.

Assim, **a desigualdade entre homens e mulheres é o problema de política pública** que atravessa esta Nota de Análise. Quando a desigualdade se verifica em várias dimensões do mercado de trabalho, ela tende a produzir efeitos como, por exemplo, **a desigualdade remuneratória entre homens e mulheres**, que afeta a disponibilidade de **recursos financeiros** necessários aos projetos parentais. Já na dimensão da conciliação entre trabalho, vida pessoal e profissional, a desigualdade produz um desequilíbrio no modo como **o tempo** é gerido e alocado a diferentes tarefas e atividades e que, por conseguinte, influenciam as decisões de homens e mulheres sobre quando e quantas filhas e/ou filhos ter. Neste sentido, pretende-se desenvolver uma análise exploratória de como estes dois fatores estão presentes num conjunto de indicadores que caracterizam a realidade portuguesa e que devem ser considerados nas políticas públicas dirigidas à desaceleração da queda das taxas de fecundidade.

2. Bem-estar, trabalho e fecundidade

O objetivo deste capítulo consiste em explorar e identificar alguns dos fatores que influenciam a fecundidade em Portugal. Na primeira parte, utiliza-se como ponto de partida o Índice de Bem-Estar (IBE), desenvolvido pelo Instituto Nacional de Estatística (INE). A análise consiste em relacionar os indicadores que formam o índice com indicadores de fecundidade. A segunda parte aprofunda a análise do “trabalho” como um dos principais *drivers* identificados. O tópico faz uma análise de diferentes indicadores relacionados com o trabalho em Portugal na última década. Por fim, aprofunda-se o tema dos salários, enquanto elemento que conecta o trabalho aos **recursos financeiros**, com especial atenção para as desigualdades entre homens e mulheres neste domínio.

O IBE é composto por 74 indicadores agregados em 10 domínios e dois pilares, conforme o Quadro 1, abaixo.

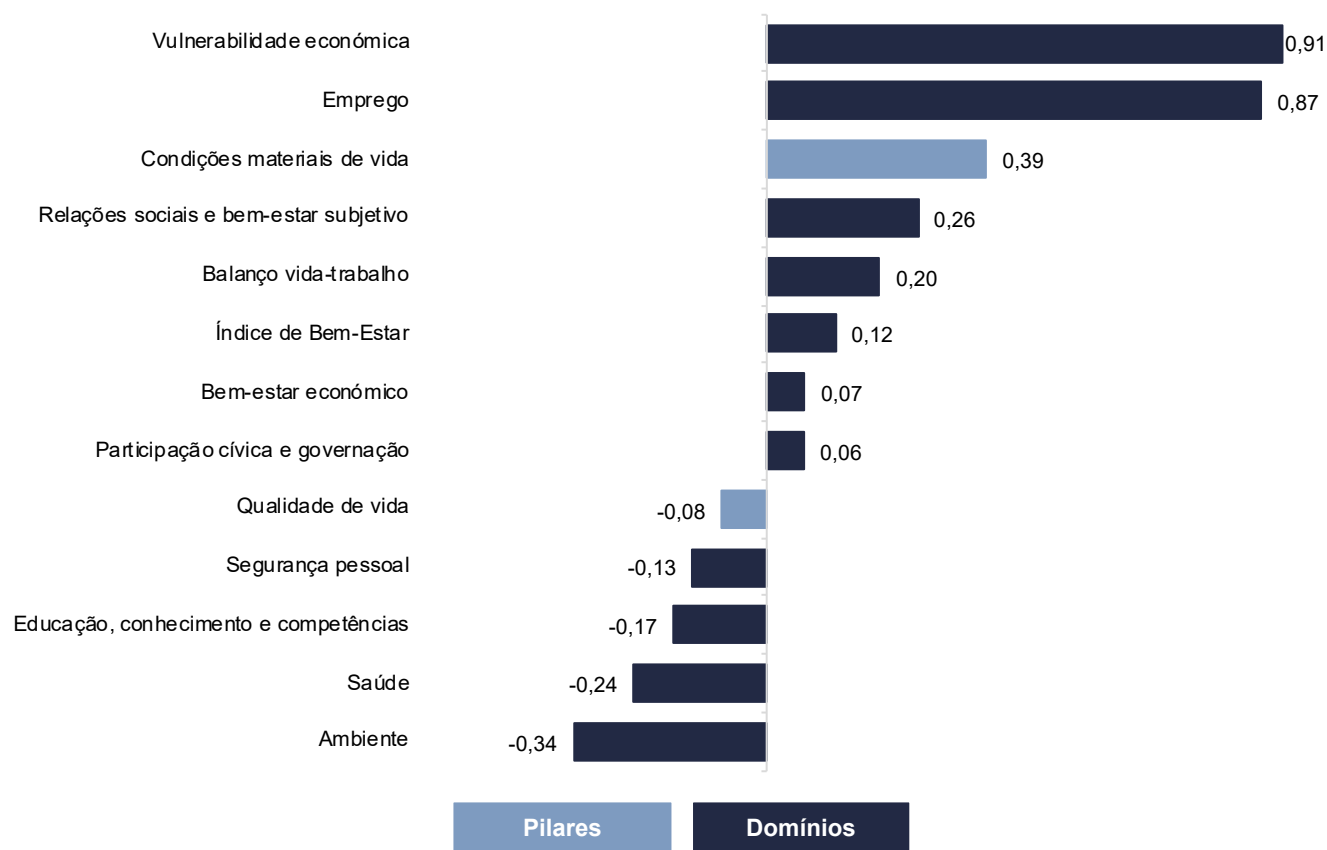
Quadro 1 - Componentes do Índice de Bem-estar (IBE)

Índice de Bem-estar		
Pilar	Domínio	Indicadores
Condições materiais de vida	Bem-estar económico	avaliação das possibilidades correntes e futuras de consumo, da realização do bem-estar material e da desigualdade de distribuição de rendimento
	Vulnerabilidade económica	medição da pobreza monetária, da privação material, do endividamento e da vulnerabilidade da habitação
	Emprego	caraterização da participação e inclusão social, da vulnerabilidade do trabalho, da disparidade salarial segundo o sexo, e da qualidade do trabalho
Qualidade de vida	Saúde	indicadores-resultado na saúde e da avaliação da prestação de cuidados de saúde
	Balanço vida-trabalho	avaliação da conciliação do tempo afeto à família e ao trabalho e da avaliação subjetiva do balanço vida-trabalho
	Educação, conhecimento e competências	caraterização da educação formal, da aprendizagem ao longo da vida, da qualidade de educação e nível de competências adquiridas e da produção de conhecimento e inovação
	Segurança pessoal	caraterização da educação formal, da aprendizagem ao longo da vida, da qualidade de educação e nível de competências adquiridas e da produção de conhecimento e inovação
	Participação cívica e governação	avaliação da participação cívica e política e da confiança nas instituições
	Relações sociais e bem-estar subjetivo	avaliação do bem-estar subjetivo social e do bem-estar subjetivo individual, dimensões que pela sua especificidade não serão objeto de análise conjunta
	Ambiente	avaliação de qualidade da água e do ar, da intensidade apercebida de ruído, da análise do destino final dos resíduos e da avaliação subjetiva da qualidade ambiental

Fonte: Índice de Bem-estar (INE)

O índice é elaborado anualmente desde 2004, o que permite relacionar a matriz de 78 indicadores dos diferentes domínios com o Índice Sintético de Fecundidade (ISF), que retrata o número médio de crianças vivas nascidas por mulher em idade fértil (dos 15 aos 49 anos de idade). A figura abaixo apresenta o resultado das correlações.

Figura 2 – Correlações de Pearson entre os domínios do IBE e do ISF, Portugal (2014-2020)



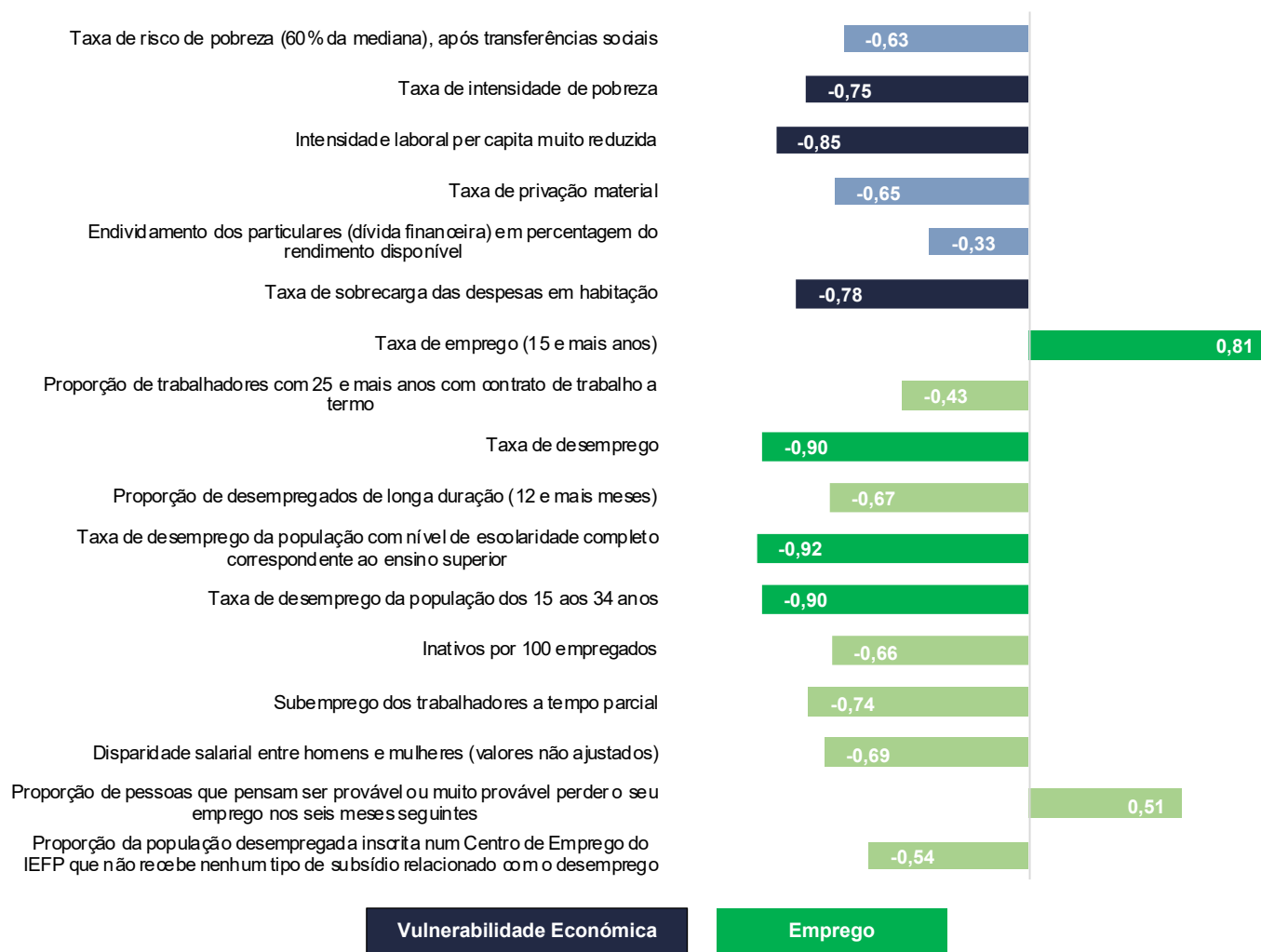
Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do INE

A figura destaca correlações fortes entre o ISF e dois domínios do IBE: Vulnerabilidade económica e Emprego. Isto quer dizer que os fatores que produzem mudanças nestes dois domínios relacionam-se fortemente com a fecundidade. Cabe destacar que os dois domínios com maior correlação com a fecundidade pertencem ao pilar das Condições Materiais de Vida e que, no caso do pilar da Qualidade de Vida, nenhum domínio alcançou um nível de correlação significativa.

Esta constatação está em linha com os resultados do IFEC 2019, segundo o qual, ainda que a vontade pessoal e do companheiro(a) seja o principal critério apontado nas decisões sobre parentalidade, os constrangimentos socioeconómicos, que aqui se relacionam com o pilar das condições materiais de vida, representam o segundo grupo de fatores mais importantes nesta decisão, sendo que, para alguns grupos, a sua importância chega a igualar a da vontade pessoal (e.g., estudantes e jovens até 25 anos), ou mesmo a ultrapassá-la (pessoas desempregadas) (Rosa & Oliveira, 2021).

Para detalhar o que se passa nos dois domínios correlacionados com a fecundidade é preciso atender à sua composição e analisar os seus indicadores. Para isso, utilizou-se a tabela do INE dos indicadores base nos anos 2004-2020 e calculou-se a matriz de correlação de Pearson com o ISF, conforme se apresenta na figura 3.

Figura 3 – Correlações de Pearson entre os indicadores dos domínios Vulnerabilidade Económica e Emprego do IBE e do ISF, Portugal (2014-2020)



Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do INE

A análise das correlações destaca uma forte conexão entre fecundidade e trabalho no contexto português: Apenas um indicador, a taxa de emprego na população com 15 anos ou mais, apresenta uma forte correlação positiva, indicando que os fatores que promovem a empregabilidade da população influenciam a fecundidade realizada pelas famílias. Dos seis indicadores negativamente correlacionados com a fecundidade, verifica-se que quatro estão relacionados com o não trabalho, seja na forma de desemprego – geral ou de grupos específicos – ou de baixa intensidade laboral². Os outros dois indicadores do grupo negativamente correlacionado ao ISF – intensidade da pobreza e sobrecarga com despesas da habitação – serão analisados em maior profundidade noutras notas de análise³.

² Definido pelo INE como: Proporção de indivíduos com menos de 60 anos que, no período de referência do rendimento, viviam em agregados familiares cujos adultos entre os 18 e os 59 anos (excluindo estudantes) trabalharam em média menos de 20% do tempo de trabalho potencial.

³ Para uma análise sobre a relação entre o Abono de Família e a Pobreza, ver Nota de Análise “Sustentabilidade Demográfica e Políticas de Família” – <https://planapp.gov.pt/sustentabilidade-demografica-e-politicas-de-familia/>

A análise do Índice de Bem-estar permite perceber que, no caso das decisões sobre parentalidade no contexto português, **as condições materiais são as mais significativas, com destaque para os indicadores relacionados com o trabalho**. Neste sentido, importa aprofundar, com base nos dados do IFEC 2019 (INE), a relação entre trabalho e fecundidade.

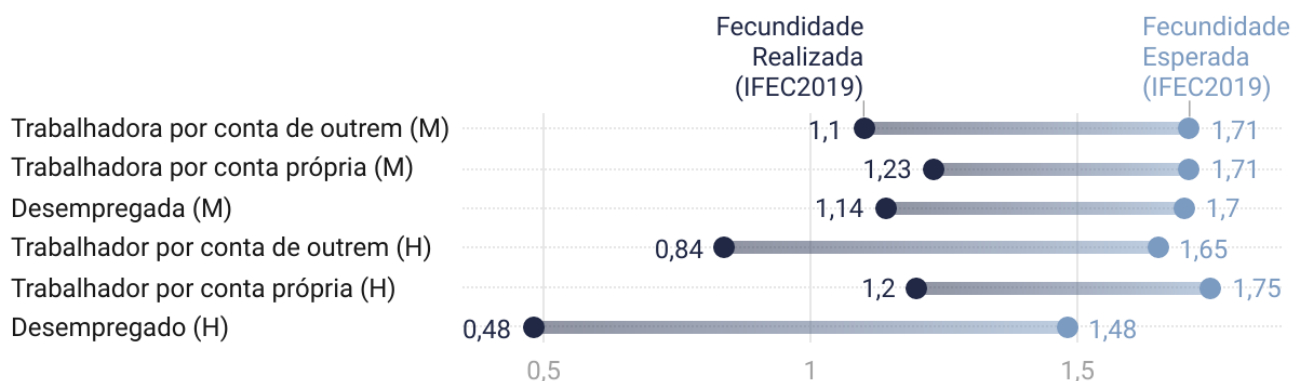
De acordo com o IFEC 2019 (INE), as mulheres esperam ter sensivelmente o mesmo número de filhos independentemente da sua condição perante o trabalho (~1,7). Já os homens parecem projetar esta realidade de forma significativamente diferente consoante se encontrem a trabalhar ou desempregados: homens que trabalham por conta de outrem sugerem uma fecundidade média esperada ligeiramente inferior à feminina (1,65), enquanto aqueles que trabalham por conta própria, projetam uma fecundidade ligeiramente superior aos demais perfis (1,75); por fim, verifica-se a **menor projeção de fecundidade** entre aqueles que se encontram desempregados (1,48).

Já no caso da fecundidade realizada, ou seja, o número médio de filhas e/ou filhos efetivamente tido pelos indivíduos, as diferenças ainda são mais significativas. Entre as mulheres há uma proximidade na fecundidade realizada entre os perfis que trabalham por conta de outrem ou que estão desempregadas (~1,1). Já no caso das trabalhadoras por conta própria, o nível de realização da fecundidade é ligeiramente superior (1,23).

A fecundidade realizada dos homens que trabalham por conta própria é a mais elevada (1,2), sendo inferior no caso daqueles que trabalham por conta de outrem (0,84) e ainda mais baixa no caso de desempregados (0,48).

Estes resultados apontam para que os homens, por comparação às mulheres, projetem este tipo de decisões em função das suas condições materiais de vida, evidenciadas aqui, em primeiro lugar, pela situação de estar ou não estar empregado, refletindo-se a herança de valores culturais das famílias estruturadas em torno do modelo do homem como provedor da família (*breadwinner*) (Janssens, 1997).

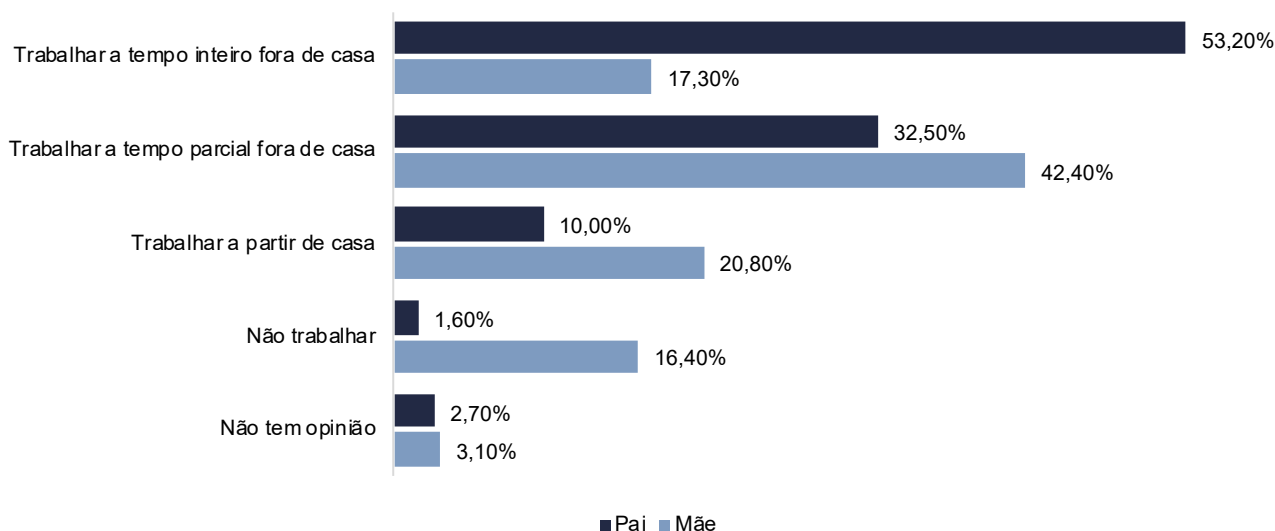
Figura 4 – Comparação entre Fecundidade esperada e realizada de homens e mulheres por condição perante o trabalho, Portugal (2019)



Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do INE (IFEC 2019)

Ainda a partir da mesma fonte, é igualmente relevante o modo como as mulheres e os homens projetam a paternidade enquanto trabalhadores, quer para si, quer para o outro, através de três dimensões: *tempo parcial vs tempo inteiro; fora de casa vs dentro de casa, trabalhar vs não trabalhar* – projeção essa que remete, entre outras questões de índole mais cultural, para o modo como as mulheres e os homens estão predispostos para a conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar. As Figuras 5 e 6 apresentam esses resultados.

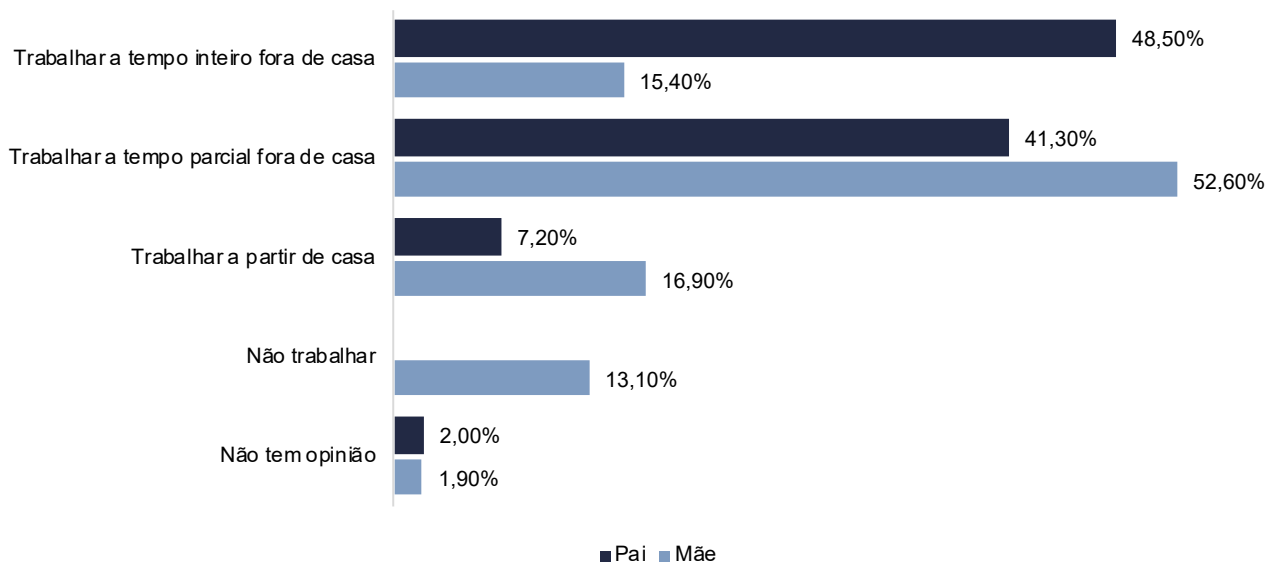
Figura 5 – Opinião dos homens sobre a opção ideal de trabalho para o pai e para a mãe, Portugal (2019)



Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do INE (IFEC 2019)

Mais de 50% dos homens que responderam a este inquérito, considera que o ideal é que o *pai* trabalhe a **tempo inteiro fora de casa** e apenas cerca de 20% considera que esta seria a opção ideal para a mãe, mostrando preferência pelo **tempo parcial fora de casa** (42%). Também é de destacar que, no que se refere ao trabalho a partir de casa, este é entendido como opção ideal para o *pai* em apenas 10% dos respondentes e para a mãe em cerca de 20%. A Figura 6 apresenta a mesma questão, mas dirigida às mulheres.

Figura 6 – Opinião das mulheres sobre a opção ideal de trabalho para o pai e para a mãe, Portugal (2019)



Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do INE (IFEC 2019)

Na perspetiva das mulheres, a opção do trabalho a tempo inteiro fora de casa é indicada como ideal para o pai em quase 50% das respostas. Já para as mães, a preferência de mais de 50% das respondentes é pelo trabalho a tempo parcial fora de casa. Igualmente, a opção pelo trabalho a partir de casa parece ideal para os pais em menos de 10% dos casos e para as mães em menos de 20% dos casos. Destaca-se, ainda, que pouco mais de 10% das mulheres responderam que não trabalhar é opção ideal para as mães, mas não há respostas de que não trabalhar seja opção para os pais.

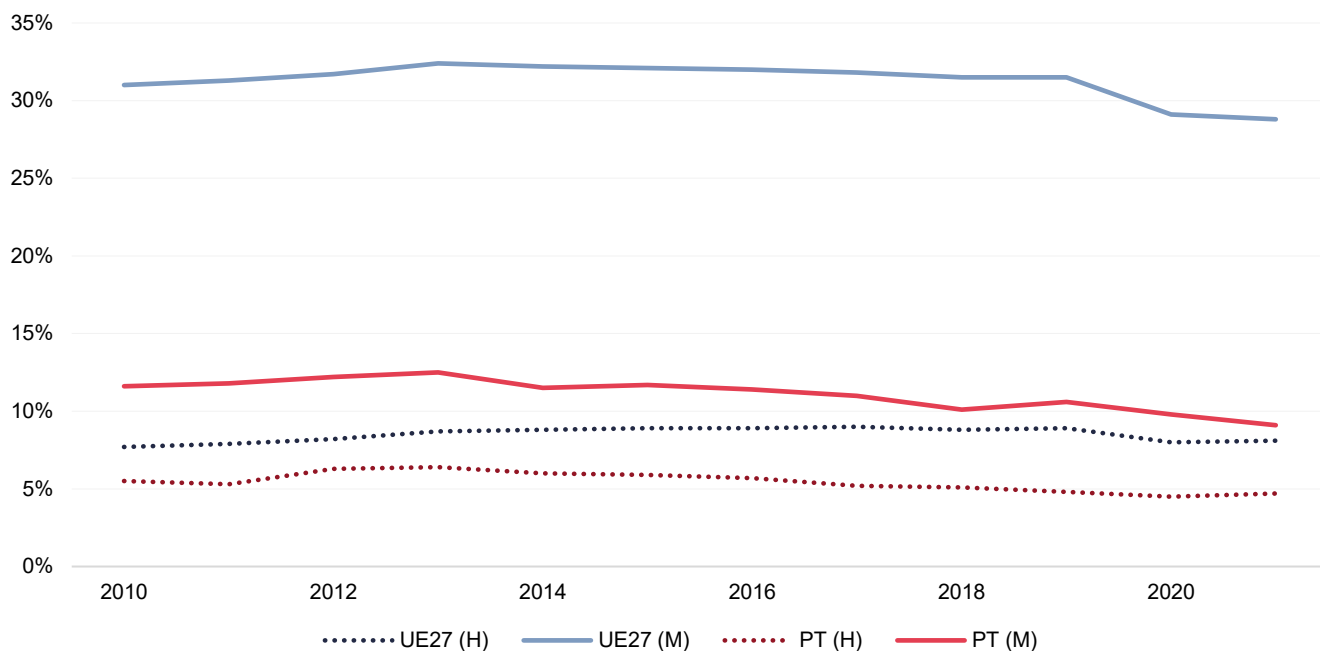
Ao comparar as perceções dos homens e das mulheres, há uma concordância média de ambos os sexos de que o ideal é que o **pai trabalhe a tempo inteiro fora de casa**, e uma aparente *rejeição da situação do homem não trabalhar*, o que reforça o modelo de *breadwinner*. Já no caso do ideal para a mãe, a preferência, de ambos os sexos, é que a **mãe possa trabalhar a tempo parcial fora de casa**.

Três conclusões merecem destaque: primeiro, a preferência pelo trabalho a tempo parcial fora de casa, em contraponto com a opção *não trabalhar* ou *trabalhar a partir de casa*, reforça o **perfil peculiar de Portugal e da consolidação da participação da mulher no mercado de trabalho, independentemente de ter filhas e/ou filhos** (Torres, 2004).

Em segundo lugar, a opção pelo trabalho a tempo parcial em detrimento do trabalho a tempo inteiro pode estar associada a ausência do que McDonald (2000) denomina de igualdade na instituição familiar, ou seja, a **sobrecarga de atividades não remuneradas**, como os cuidados da casa e das filhas e/ou filhos que, em regra, recaem sobre as mulheres de modo desproporcional, condicionando o tempo disponível, por exemplo, para o mercado laboral.

Em terceiro lugar, é preciso assumir que existe uma **contradição entre o modelo ideal do trabalho a tempo parcial para as mães e a realidade do mercado de trabalho em Portugal**. A Figura 7, abaixo apresenta a percentagem de homens e mulheres em Portugal que trabalham a tempo parcial em comparação com a média da UE-27.

Figura 7 – Percentagem de homens e mulheres em trabalho a tempo parcial no total da população empregada, UE-27 e Portugal (2010-2021)



Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do INE (IFEC 2019)

Para ambos os sexos, a proporção do trabalho a tempo parcial é menor que na média da UE-27. Contudo, no caso das mulheres, a distância da média europeia é muito significativa, conforme a figura evidencia, a rondar os 20 p.p.

Assim, enquanto 40% dos homens e 50% das mulheres que responderam ao Inquérito à Fecundidade indicam que a **opção ideal para as mães seria o trabalho fora de casa a tempo parcial, na realidade, menos de 10% das trabalhadoras portuguesas possuem contratos a tempo parcial.**

Esta dualidade reflete as duas dimensões da desigualdade que podem influenciar a fecundidade em Portugal: Por um lado, na dimensão dos **recursos financeiros**, um baixo rendimento dos agregados familiares pode impor a necessidade de se trabalhar mais horas do que o desejado para complementar o orçamento, o que rivaliza com a existência de custos intrínsecos à parentalidade. Por outro lado, alocar mais **tempo** ao trabalho pago implica maior escassez de tempo disponível para o trabalho não pago e aumenta a pressão em pelo menos três pontos: nos equipamentos de suporte à primeira infância (e.g., creches e jardins de infância), em arranjos mais flexíveis do trabalho pago e na distribuição mais equitativa do trabalho não pago.

Para que se possa aprofundar estas dimensões críticas que o Inquérito à Fecundidade evidencia, e que se relacionam com o mercado de trabalho, propõe-se, de seguida, uma análise sobre o perfil do trabalho em Portugal.

2.1 Perfil do trabalho em Portugal na última década

Ao longo da última década, Portugal atravessou diversas crises com impacto assinalável nas dinâmicas e tendências do mercado de trabalho. Desde a crise financeira de 2008, que impactou a Europa e conduziu Portugal a um Programa de Assistência Económica e Financeira⁴ (PAEF) com credores internacionais (Fundo Monetário Internacional, Banco Central Europeu e Comissão Europeia), até à emergência da pandemia de COVID-19, que levou o país e o mundo a decretar confinamentos gerais e a suspensão temporária das atividades económicas, as tendências do mercado de trabalho em Portugal têm sido marcadas por variações muito significativas.

Após uma fase de elevado desemprego e subutilização do trabalho no período que mediou a aplicação do PAEF – altura em que os trabalhadores jovens foram particularmente afetados pelo desemprego – o país inaugura uma tendência de recuperação de emprego, que é, todavia, marcada por um recurso intensivo ao trabalho precário, que não resiste ao impacto das medidas de combate à pandemia e origina uma súbita subida do desemprego registado. À data da redação desta nota, Portugal enfrenta de novo, juntamente com os seus parceiros europeus, uma crise que decorre dos impactos de um conflito que, embora desenhado a Leste, perturba o normal funcionamento das cadeias de valor globais e, assim, revela novas suscetibilidades do mercado de trabalho português, e das atividades económicas que o suportam, a agitações geopolíticas da economia europeia e internacional.

Observemos, então, algumas dessas tendências, sem perder de vista que as determinantes de natureza económica e financeira – nos quais se integra o acesso ao emprego e as condições de trabalho e de remuneração dignas – constituem um pilar fundamental das decisões relativas à fecundidade (Rosa & Oliveira, 2021), e devem, por isso, ser matéria de políticas públicas intersetoriais, concertadas no objetivo de promoção da natalidade e inversão de tendências relativas à fecundidade.

Em 2012, um ano após a assinatura do Memorando de Entendimento (MoU) sobre o Programa de Assistência Financeira que impôs medidas de condicionalidade económica muito restritivas sobre o trabalho, Portugal ocupava, juntamente com Espanha e Grécia (países também fortemente afetados pela crise económico-financeira), uma posição cimeira nos *rankings* de taxas de desemprego no espaço da União Europeia. Quase 17% da população em idade ativa estava no desemprego em Portugal, e entre a população jovem, o desemprego atingiu os 37%, como demonstram as Figuras 8 e 9.

⁴ Ver: [PAEF](#)

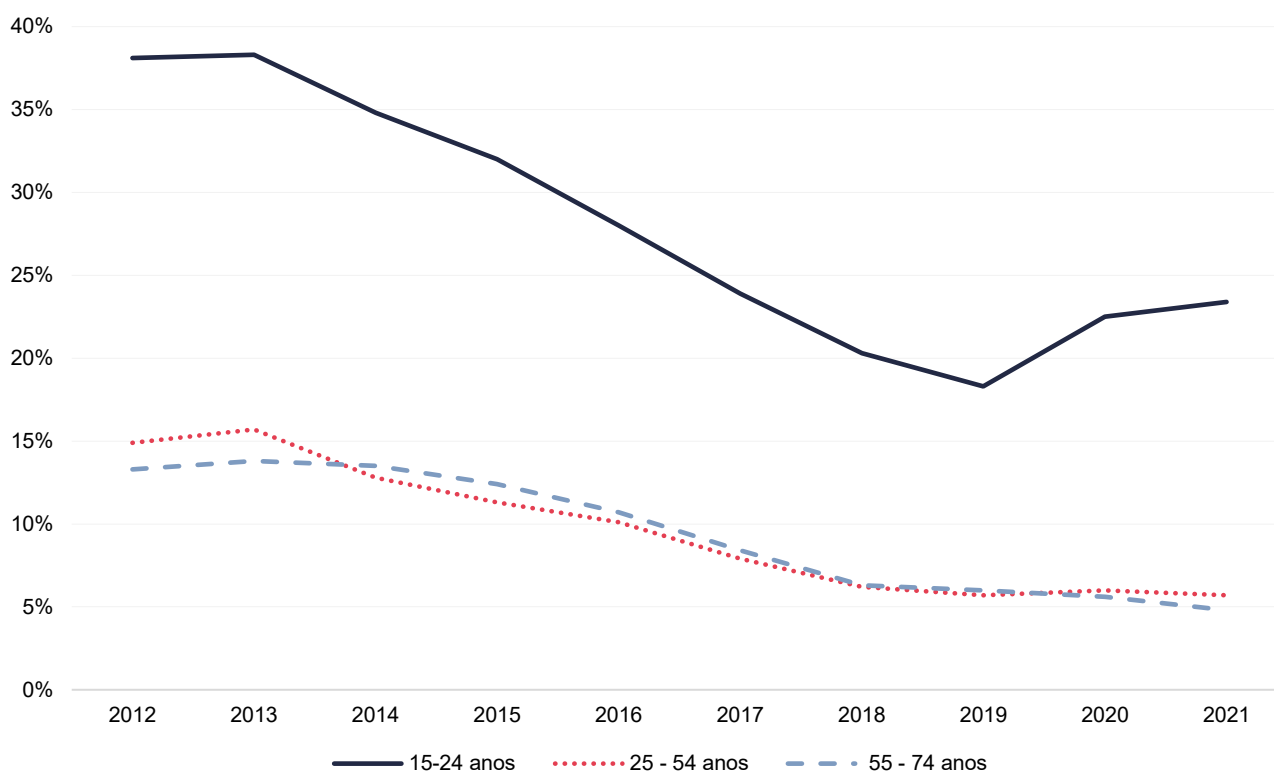
Figura 8 – Taxa de desemprego em percentagem da população ativa, UE-27 (2012 e 2021)



Fonte: Elaborado pelos autores com base no *Labour Force Survey* (Eurostat)

Numa perspetiva geral, ao comparar os anos de 2012 e 2021, verifica-se uma redução das taxas de desemprego em todos os Estados-Membros. Dentro deste processo, Portugal destacou-se neste período por uma redução de cerca de 10 pontos percentuais da taxa de desemprego, colocando-se à frente da média da UE-27 neste indicador. Contudo, o desemprego não está igualmente distribuído por todas as faixas etárias, tendo maior predominância no segmento mais jovem (15-24 anos). Apesar de se observar uma redução da taxa de desemprego no segmento mais jovem ao longo dos anos, o último período de pandemia de COVID-19 produziu um novo aumento da taxa de desemprego neste grupo.

Figura 9 – Taxa de desemprego por escalão etário, Portugal (2012-2021)

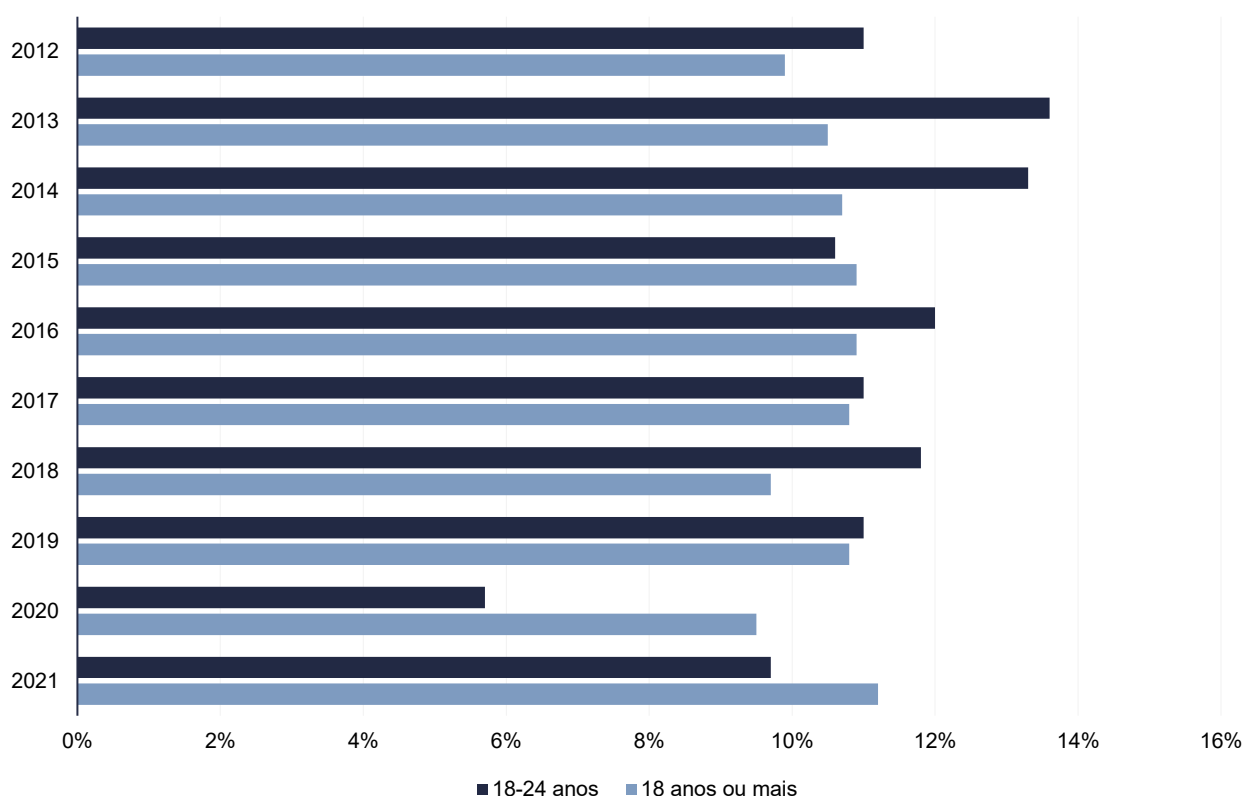


Fonte: Elaborado pelos autores com base no *Labour Force Survey* (Eurostat)

A situação económica e social do país era periclitante e o conjunto de medidas impostas pelo MoU/PAEF revelou-se de efeito fortemente recessivo. A introdução de fatores de flexibilização e embaratecimento de despedimentos – atualmente em processo de reversão parcial no âmbito das medidas previstas na Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho⁵ –, bem como de enfraquecimento da negociação e contratação coletiva (Lamelas & Rita, 2022), tiveram um impacto direto nos níveis de desemprego e, sobretudo, nos níveis de desemprego da população cuja integração no mercado de trabalho se fazia já por via de modalidades mais precárias de relações de emprego, nomeadamente os jovens. Entre estes, a taxa de risco de pobreza ultrapassou largamente a taxa de risco de pobreza da população e, entre os trabalhadores até 24 anos de idade, ascendeu a quase 14%, conforme destaca a Figura 10.

⁵ Ver: [Trabalho Digno e Negociação coletiva](#) | [Ciclo CoLABOR](#)

Figura 10 – Trabalhadores pobres em percentagem da população empregada, Portugal (2012-2021)



Fonte: Elaborado pelos autores com base no EU-SILC (Eurostat)

A partir de 2015, com o fim do programa de austeridade e a mudança para o XXI Governo, o mercado de trabalho português ganha um novo fôlego e as tendências recessivas começam a ser revertidas. Como se denota no diagnóstico realizado na Agenda para o Trabalho Digno, entregue à Comissão Permanente de Concertação Social em maio de 2022, há alguns marcos a assinalar relativamente ao desemprego: a taxa de desemprego baixa para 6,6% em 2019, valor mais baixo dos últimos 16 anos, e a taxa de desemprego da população entre os 15 e os 24 anos desce para níveis não verificados desde 2008 – 15,6%, depois de ter atingido os quase 40% em 2013. **A esta tendência de recuperação de emprego parece somar-se uma outra, de reforço do emprego por conta de outrem com contratos de trabalho sem termo, que cresceram desde 2015.** De acordo com os dados do Gabinete de Estratégia e Planeamento, baseados no Relatório dos Quadros de Pessoal, a prevalência de contratos a termo (certo e incerto) no conjunto da população empregada por conta de outrem no setor privado evoluiu negativamente, com uma descida de 9% relativamente a 2018⁶ – colocando o total de trabalhadores por conta de outrem com contratos a termo, neste setor, abaixo de um milhão.

Apesar da forte dinâmica de recuperação do emprego, é importante notar o que alguns estudos recentes têm vindo a sublinhar: não obstante a aparente recuperação do trabalho por conta de outrem, os indicadores relativos à qualidade do emprego transparecem uma realidade que merece atenção redobrada no quadro das políticas relativas à qualidade do emprego e proteção social, e que são especialmente relevantes no quadro das políticas de família e de incentivo à natalidade. Enfatize-se, como fazem Caldas, Silva e Cantante (2020), a posição relativa de Portugal no espaço da União Europeia quando analisado o peso dos contratos precários no conjunto da população empregada: em 2020, logo a seguir a Espanha, Portugal aparece como o segundo país com maior

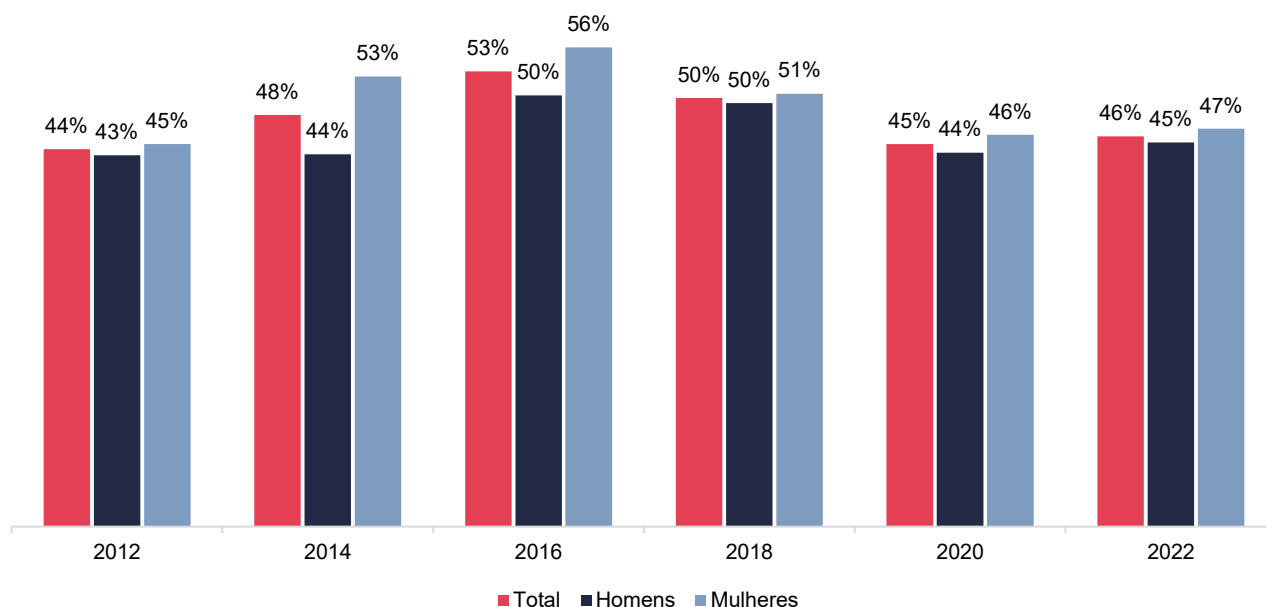
⁶ Cálculos próprios com base da informação da Síntese disponível em: <http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10928/qp2020sint.pdf/6e845106-03b1-4323-aa8b-64e22688188e>

prevalência de contratos de duração limitada no conjunto da população empregada por conta de outrem, com quase um quinto dos trabalhadores em relações de emprego precárias.

Esta é uma marca negativa no perfil de emprego em Portugal. **O ingresso no mercado de trabalho, apesar da recuperação do número de postos de trabalho disponíveis e ocupados, parece fazer-se, sobretudo, sob modalidades de emprego precárias.** Como se observa na Figura 8, a tendência não sofreu uma inversão, apenas uma muito ligeira desaceleração. De facto, a percentagem de trabalhadores entre 15 e 24 anos com contratos temporários atingiu o seu pico em 2016, em plena fase de recuperação do emprego, o que traduz o impacto duradouro do período da troika, de recurso a trabalho precário nos novos empregos criados.

No primeiro trimestre desse ano, mais de metade dos jovens com emprego trabalhavam com contratos a termo, sendo a percentagem ainda superior entre jovens do sexo feminino (56%). **Em 2022, o peso dos trabalhadores temporários entre os trabalhadores jovens continua a ser superior a 45%, e são as mulheres as mais afetadas (47%).** No que toca à segurança no emprego, as diferenças de género são suplantadas pelas diferenças geracionais.

Figura 11 – Percentagem de trabalhadores jovens (15-29 anos) com contratos de trabalho temporário entre trabalhadores por conta de outrem, Portugal (2012-2022)



Fonte: Elaborado pelos autores com base no Labour Force Survey (Eurostat)

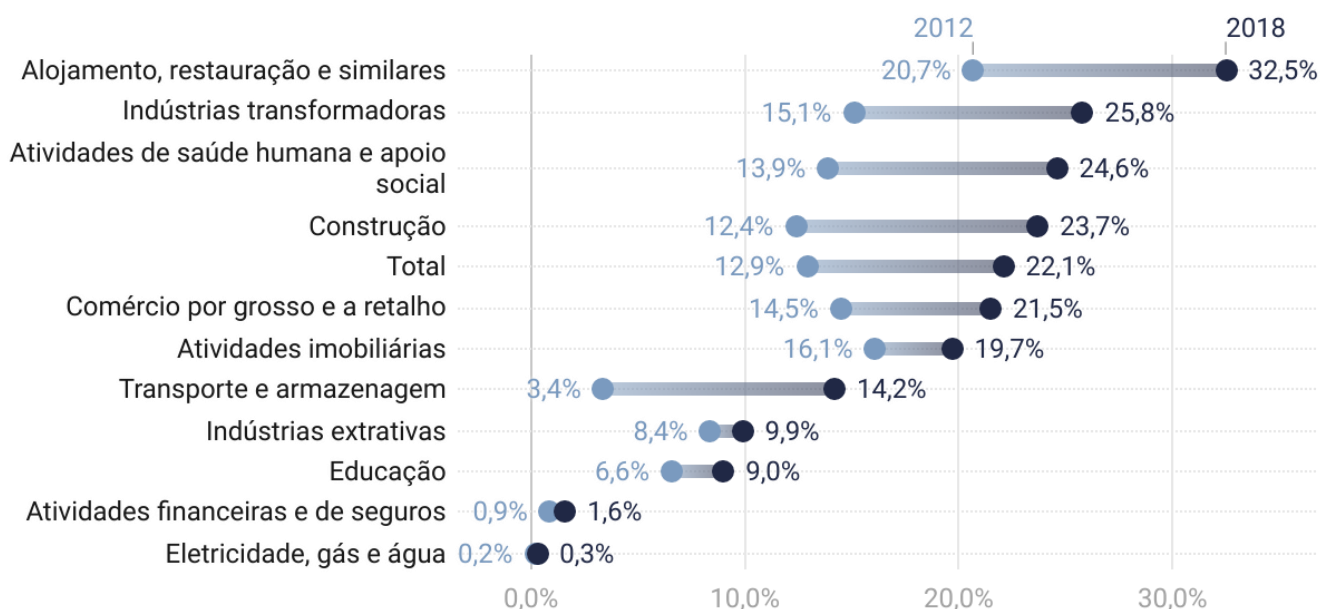
Seguindo de perto o argumento de que as determinantes económicas e financeiras são pilares das decisões dos indivíduos e famílias relativamente à fecundidade realizada, importa, também, atender às características da distribuição de rendimentos em Portugal. Nesta matéria, importa reconhecer que Portugal continua a ter uma estrutura de rendimentos do trabalho muito baixa quando comparado com a União Europeia, e que para a manutenção de baixos salários parece concorrer não apenas a segurança do emprego e o tipo de contratos a que os trabalhadores têm acesso, mas também o perfil de emprego nos setores de atividade económica cuja importância na economia e na estrutura de emprego mais têm crescido⁷.

⁷ Ver Nota de Análise: [Salários em Portugal](#) (2022)

Caldas, Silva e Cantante (2020) referem a importância crescente de setores de atividade ligados ao turismo, como o alojamento, restauração e similares, mas também das atividades imobiliárias e das atividades de emprego⁸, que viram a sua importância na economia portuguesa crescer, particularmente, nos últimos anos. Se as atividades imobiliárias mantêm um peso relativo baixo no emprego quando comparado com outros setores, o facto de o emprego ter crescido em setores relacionados com o turismo e nas atividades de emprego ajuda a explicar não apenas a prevalência de contratos de duração limitada, mas também o facto da **recuperação do emprego não ter tido particular efeito na melhoria geral dos salários, ainda muito centrados em torno do salário mínimo**.

Na Figura 12, verifica-se que a tendência para a prevalência do salário mínimo, que é de 22,1% no último registo no conjunto da economia portuguesa, é superior em alguns setores de atividade, tendo uma expressão considerável no emprego em Portugal. Não é só o alojamento, restauração e similares que apresenta uma prevalência de salário mínimo elevada (32,5% em 2018). São também setores como as atividades de saúde e apoio social, o comércio e as indústrias transformadoras – todos setores em que o peso do salário mínimo é superior ao registado no conjunto da economia.

Figura 12 – Percentagem de trabalhadores por conta de outrem com Salário Mínimo Nacional, por setor de atividade económica, Portugal - Continente (2012-2018)



Fonte: Elaborado pelos autores com base no Pordata / GEE/MEM

Embora o indicador apresentado na figura 12 não seja atualizado desde 2019, os dados relativos às remunerações permitem perceber que os setores com maior participação de trabalhadores com o salário mínimo nacional não apenas conservaram as suas posições, mas também que **entre 2012-2018, em quase todos os setores de atividade económica, houve um crescimento da percentagem de trabalhadores que auferem o salário mínimo nacional**.

⁸ Atividades de emprego são serviços relacionados com recrutamento, seleção e gestão de recursos humanos, bem como fornecimento de trabalho temporário (INE CAE REV3)

Figura 13 – Remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem por setor de atividade, Portugal (2021)

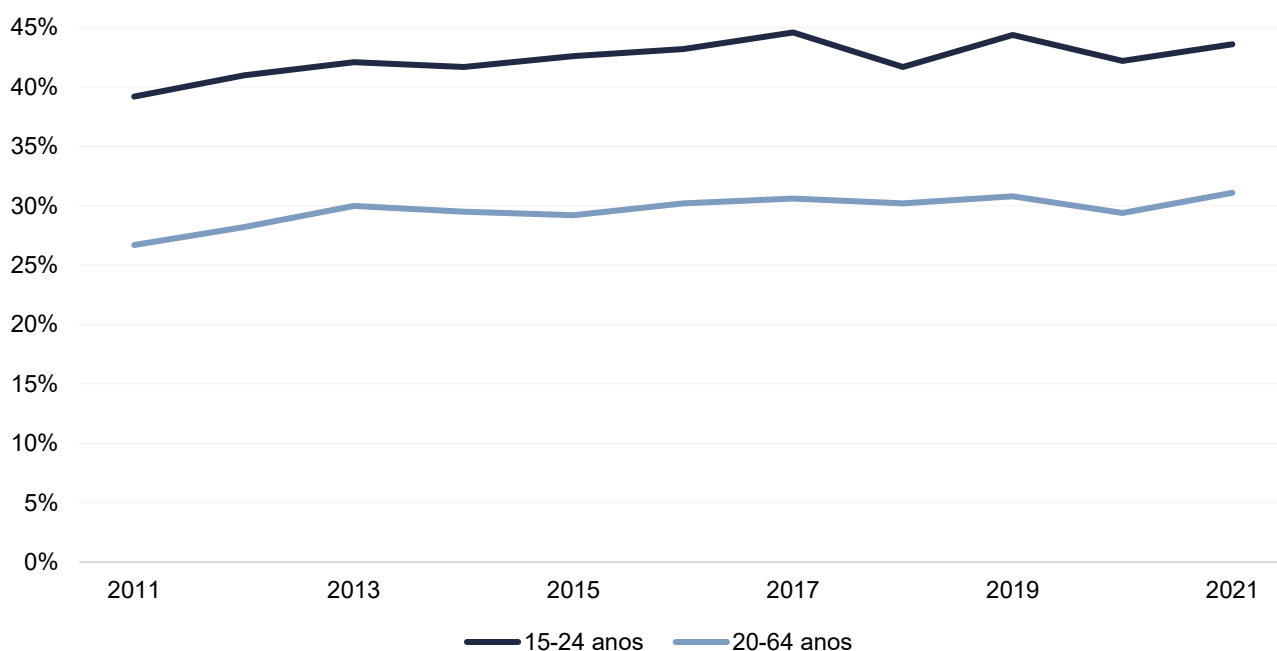


Fonte: Elaborado pelos autores com base no Pordata / MTSSS - Quadros de Pessoal.

Os indicadores aqui revisitados obrigam-nos, pois, a considerar os fatores relativos à qualidade do emprego, no que ao tipo de contratos e estrutura de remunerações diz respeito, como aspetos determinantes dos **recursos financeiros** que operam como travões ou promotores de maiores índices de fecundidade realizada. Se esta informação é importante, num quadro em que as políticas de emprego e salários estão em revisão, deve, contudo, ser tida em consideração no contexto mais vasto da emergência de novas formas de organização do trabalho, em que a dispersão espacial e temporal da prestação de trabalho promete maior conciliação entre a vida pessoal e familiar e a profissional, mas se apresenta, também, como um potencial elemento desestruturador de relações de emprego estáveis e previsíveis, especialmente, entre formas de trabalho plataformizadas⁹, que têm crescido particularmente no contexto da economia portuguesa por ímpeto da pandemia e dos confinamentos gerais. Nesta linha, a Figura 14 apresenta a evolução da percentagem de pessoas que trabalham em horários atípicos, por dois grupos etários.

⁹ “Assume a forma de trabalho realizado em plataformas digitais online [...] e em plataformas de trabalho baseadas numa localização, em que o trabalho é distribuído através de aplicações de software (apps).” (OIT, 2018)

Figura 14 – Percentagem de trabalhadores com horários de trabalho atípicos, por faixa etária, Portugal (2011- 2021)

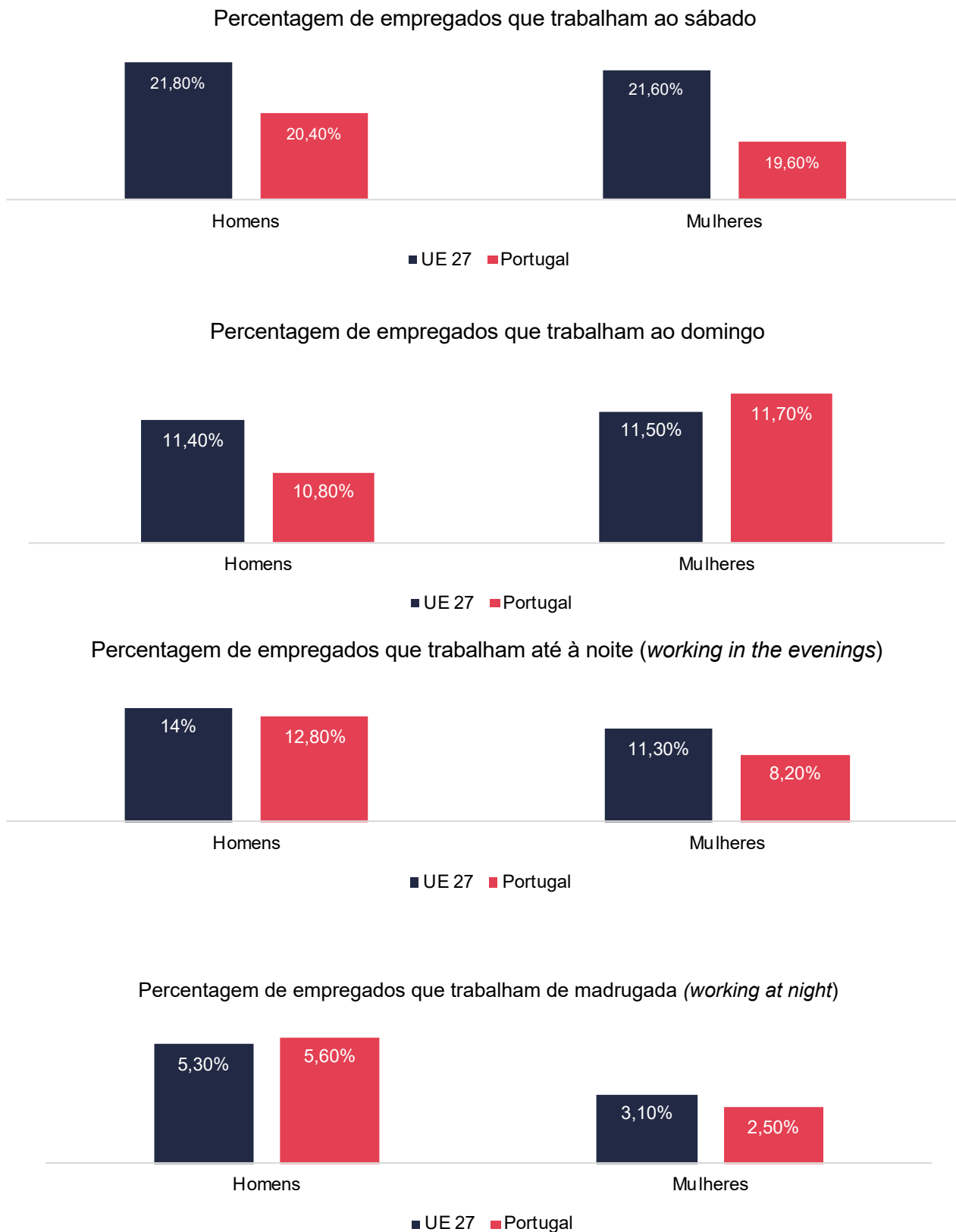


Fonte: Elaborado pelos autores com base no Eurostat [LFSA_ESEGATYP]

Nota: Horários atípicos incluem trabalhos ao sábado, domingo, feriados ou noturnos.

A figura destaca uma **tendência geral de crescimento do trabalho em horário atípico em Portugal na última década**. Enquanto esta realidade afeta cerca de 1/3 dos trabalhadores entre 20 e 64 anos, no caso do grupo etário mais novo, **entre 15 e 24 anos, o trabalho em horários atípicos é uma realidade para cerca de 44% destes jovens**. Na Figura 15, verifica-se, para o ano de 2021, a realização de trabalho em horários atípicos para homens e mulheres em Portugal e na UE-27.

Figura 15 – Percentagem de empregados que trabalham regularmente em horários atípicos, por sexo, UE-27 e Portugal (2021)

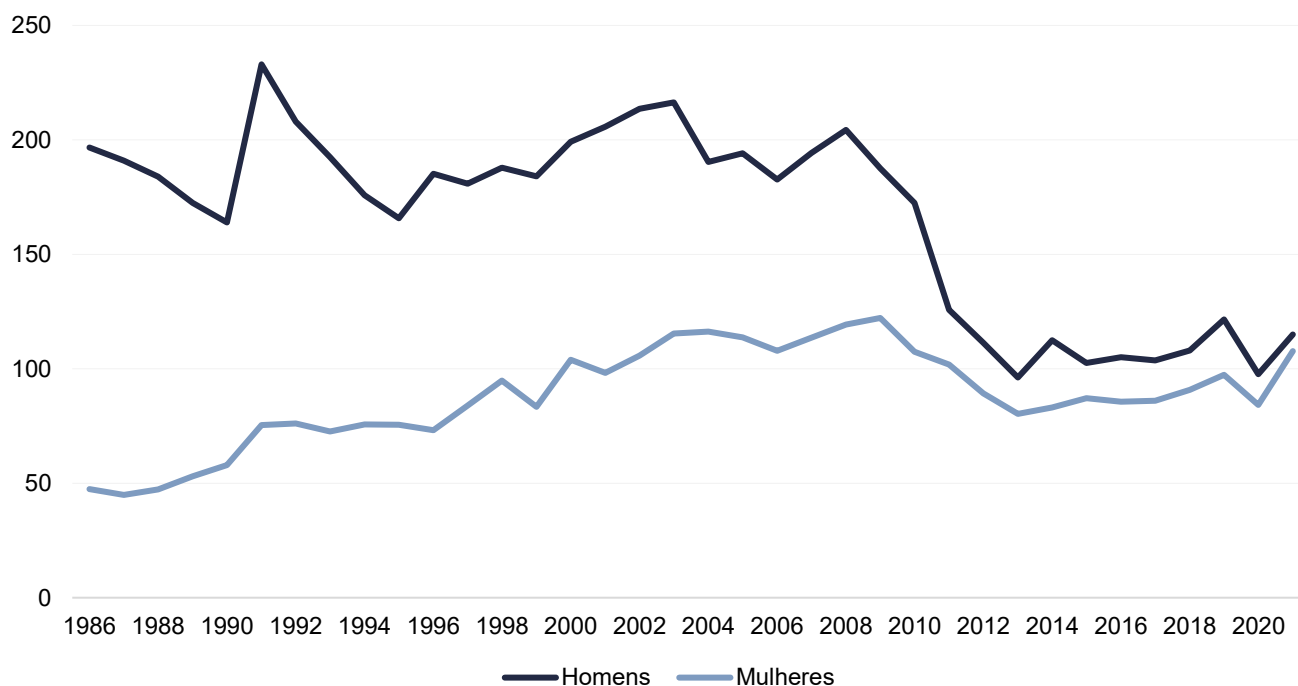


Fonte: Elaborado pelos autores com base em Eurostat [LFSA_EWPNIG]

Os gráficos indicam que, para o ano de 2021, não há grandes diferenças na proporção de trabalhadores nas diferentes situações de trabalho atípico entre Portugal e UE-27. Embora não se verifiquem diferenças significativas entre homens e mulheres em Portugal no trabalho aos fins de semana, no caso dos trabalhos realizados no período noturno e de madrugada, há uma maior prevalência dos homens como empregados nestas situações atípicas.

Para além dos **horários atípicos**, outro ponto importante na **organização do trabalho é a percentagem de pessoas que possuem dois empregos**, considerando os impactos que uma segunda atividade profissional pode ter sobre a **conciliação da vida profissional, pessoal e familiar**. A Figura 16 apresenta a tendência no número de trabalhadores com um segundo emprego para homens e mulheres nas últimas décadas.

Figura 16 – Número de empregados com um segundo trabalho, por sexo, Portugal (1986-2021)

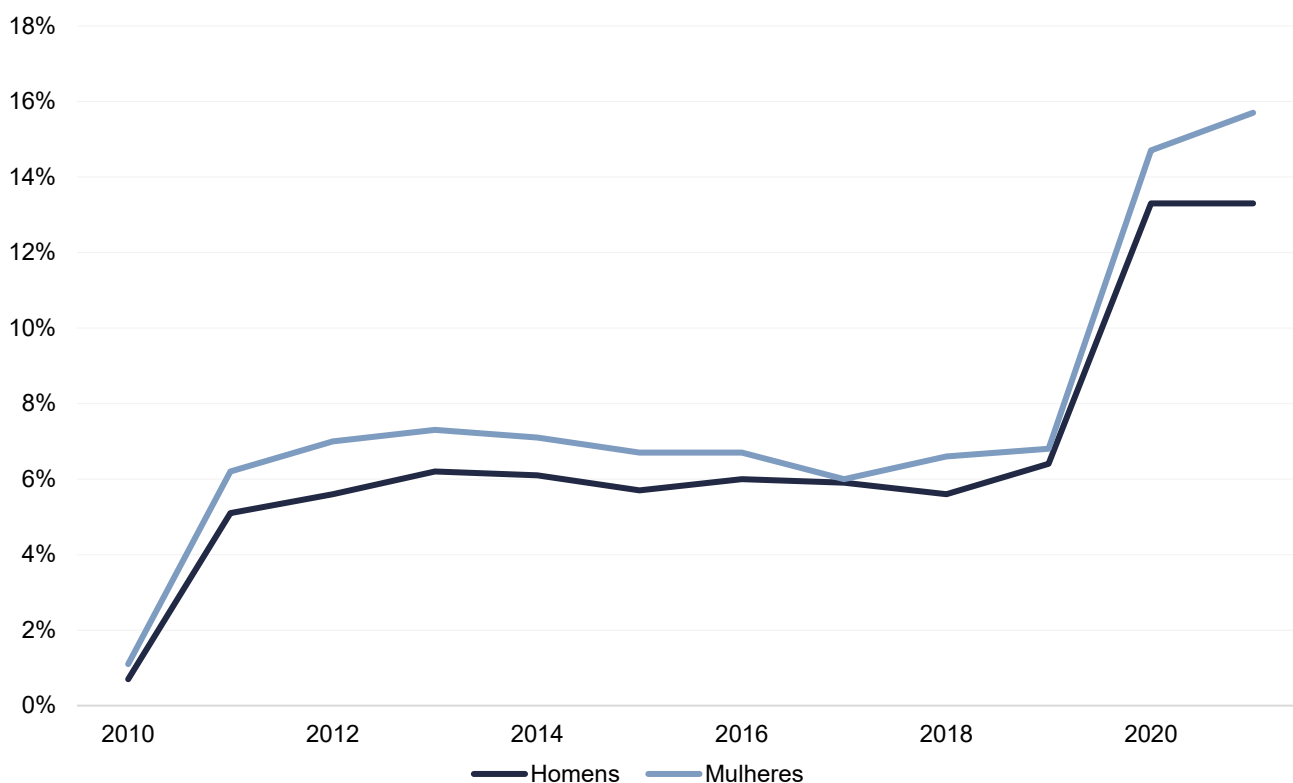


Fonte: Elaborado pelos autores com base em Eurostat [LFSA_E2GED]

Em linha de tendência geral, **verifica-se que, entre 1986 e 2021, o número de mulheres com um segundo emprego cresceu significativamente e decresceu o número de homens com um segundo emprego. Em 2021, observa-se uma convergência do número de homens e mulheres com um segundo emprego para aproximadamente 100 mil pessoas cada.**

Outra tendência de mudança importante no trabalho em Portugal ocorreu mais recentemente na percentagem de pessoas que usualmente realizam o seu trabalho a partir de casa. A Figura 17 descreve a tendência deste perfil para homens e mulheres em Portugal na última década.

Figura 17 – Percentagem de homens e mulheres que regularmente trabalham em casa, Portugal (2010-2021)

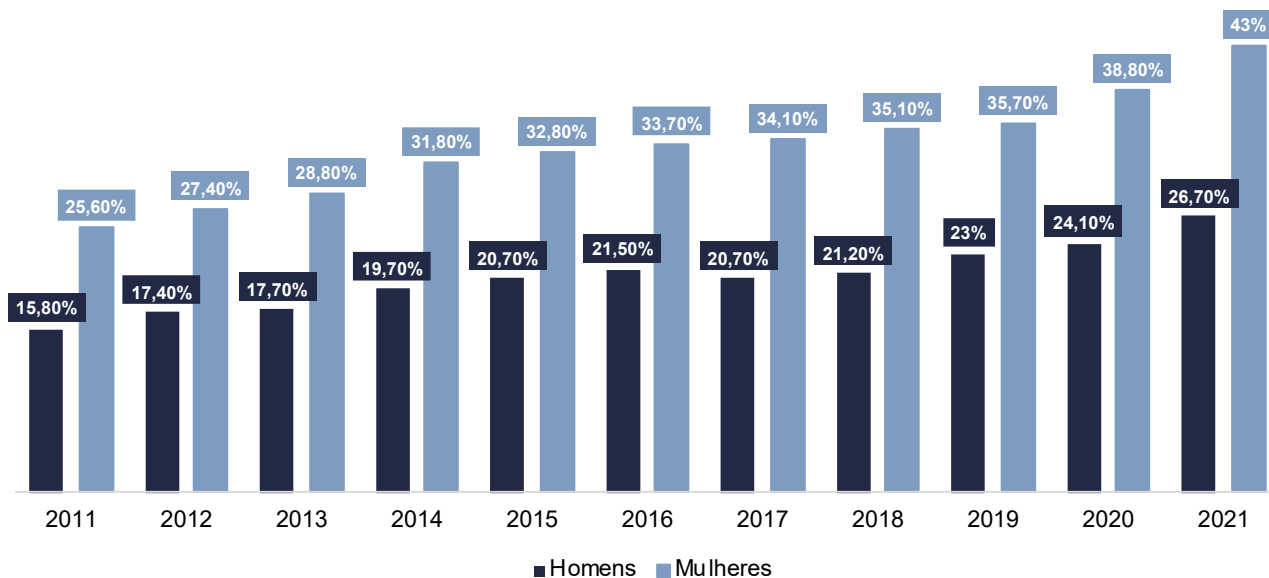


Fonte: Elaborado pelos autores com base em Eurostat [LFSA_EHOMP]

A Figura 17 destaca uma **relativa estabilidade na percentagem de pessoas a trabalhar a partir de casa entre 2011 e 2019, com maior predomínio deste modelo de trabalho entre as mulheres**. Após o ano 2020 verifica-se um crescimento exponencial desta modalidade de trabalho decorrente dos constrangimentos da pandemia de COVID-19. Contudo, para uma parcela dos trabalhadores, esta ocorrência foi pontual, verificando-se o seu regresso ao modelo presencial, assim que foi possível. Noutros casos, a nova modalidade manteve-se ou gerou regimes híbridos de trabalho. Aqui, destaca-se que, após o período de pandemia, comparativamente aos homens, as mulheres ficaram a trabalhar mais a partir de casa, com possíveis impactos diretos sobre a organização dos tempos das trabalhadoras, se a progressão se mantiver.

Uma outra tendência observada no mercado de trabalho em Portugal **é o crescimento da percentagem de trabalhadores com nível de escolaridade superior** na força de trabalho, conforme descreve a Figura 18.

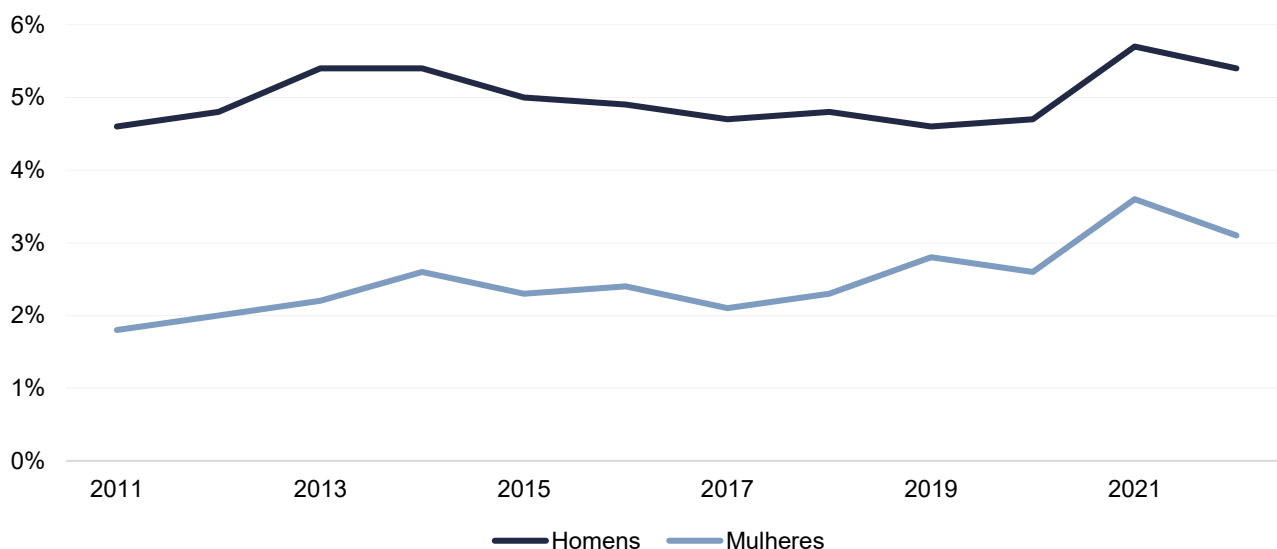
Figura 18 – Percentagem de homens e mulheres com ensino superior na força de trabalho, Portugal (2011-2021)



Fonte: Elaborado pelos autores com base em Eurostat [LFSI_EDUC_A]

A figura acima indica uma tendência de aumento do número de profissionais com ensino superior na composição da força de trabalho em Portugal. Cabe destacar que o crescimento entre as mulheres é mais expressivo, constatando-se, em 2021, uma diferença de 16 pontos percentuais relativamente aos homens. Assumindo que a educação no ensino superior é um processo que consome **tempo** e **recursos financeiros**, a maior qualificação das mulheres deveria refletir-se no perfil do mercado de trabalho, como, por exemplo, na participação em cargos de liderança. Contudo, neste indicador, conforme aponta a Figura 19, há uma distância significativa entre a participação de homens e mulheres.

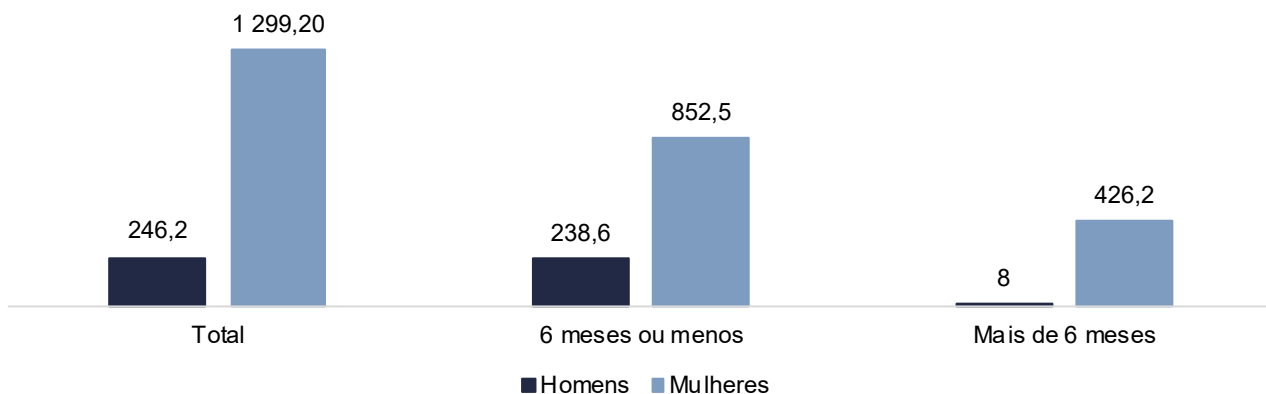
Figura 19 – Percentagem de homens e mulheres nos cargos de chefia, Portugal (2011-2022)



Fonte: Elaborado pelos autores com base em INE [Inquérito ao emprego]

A figura indica, para a última década, um processo de aproximação gradativa na percentagem de mulheres e homens nos cargos de chefia. Contudo, as mulheres ainda distam dois pontos percentuais dos homens neste indicador. Outro indicador associado ao desenvolvimento na carreira profissional em Portugal é o número de pessoas que tiveram de interromper as suas carreiras profissionais em função dos cuidados prestados a uma filha e/ou filho e a duração deste intervalo. A Figura 20 seguinte apresenta um panorama desta situação com base no módulo *ad hoc* do Eurostat em 2018.

Figura 20 – Número (em milhares) de homens e mulheres que interromperam o trabalho para cuidar de filha e/ou filho, por duração, Portugal (2018)

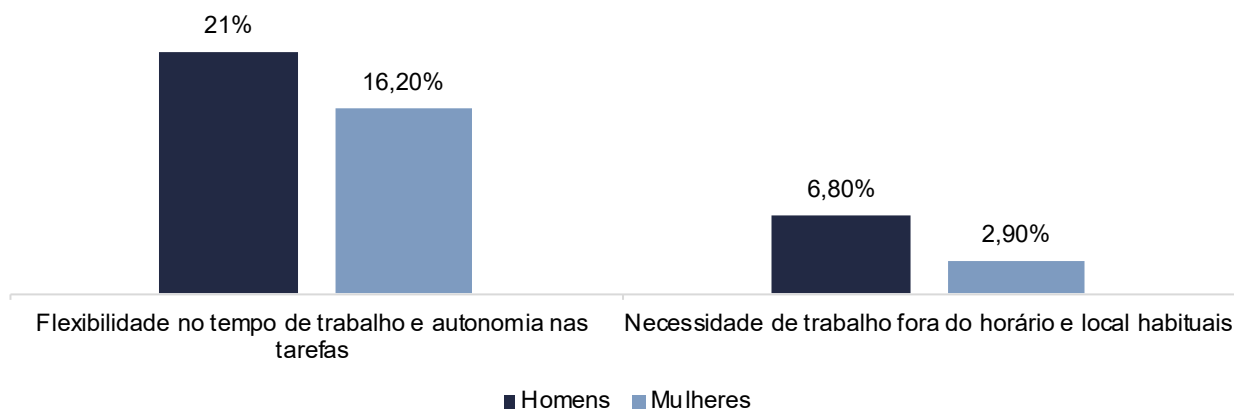


Fonte: Elaborado pelos autores com base em Eurostat [LFSO_18STLENED]

A Figura 20 indica que, **entre o total das pessoas que interromperam a carreira em função do cuidado de uma filha e/ou filho, aproximadamente 1 em cada 5 são homens. Entre os homens que necessitaram de realizar a interrupção do trabalho, cerca de 97% fizeram-no por seis meses ou menos. Já entre as mulheres que interromperam o trabalho, 1/3 fizeram-no por mais de seis meses para cuidar de uma filha e/ou filho.**

Sobre os arranjos dos tempos de trabalho pago, o INE desenvolveu dois indicadores para mensurar a flexibilidade e a necessidade de trabalho fora do horário e local habituais. Ambos são apresentados na Figura 21 com os dados do Módulo *ad hoc* 2019 do Inquérito ao Emprego.

Figura 21 – Flexibilidade no tempo de trabalho e autonomia nas tarefas e Necessidade de trabalho fora do horário e local habituais, por sexo, Portugal (2019)

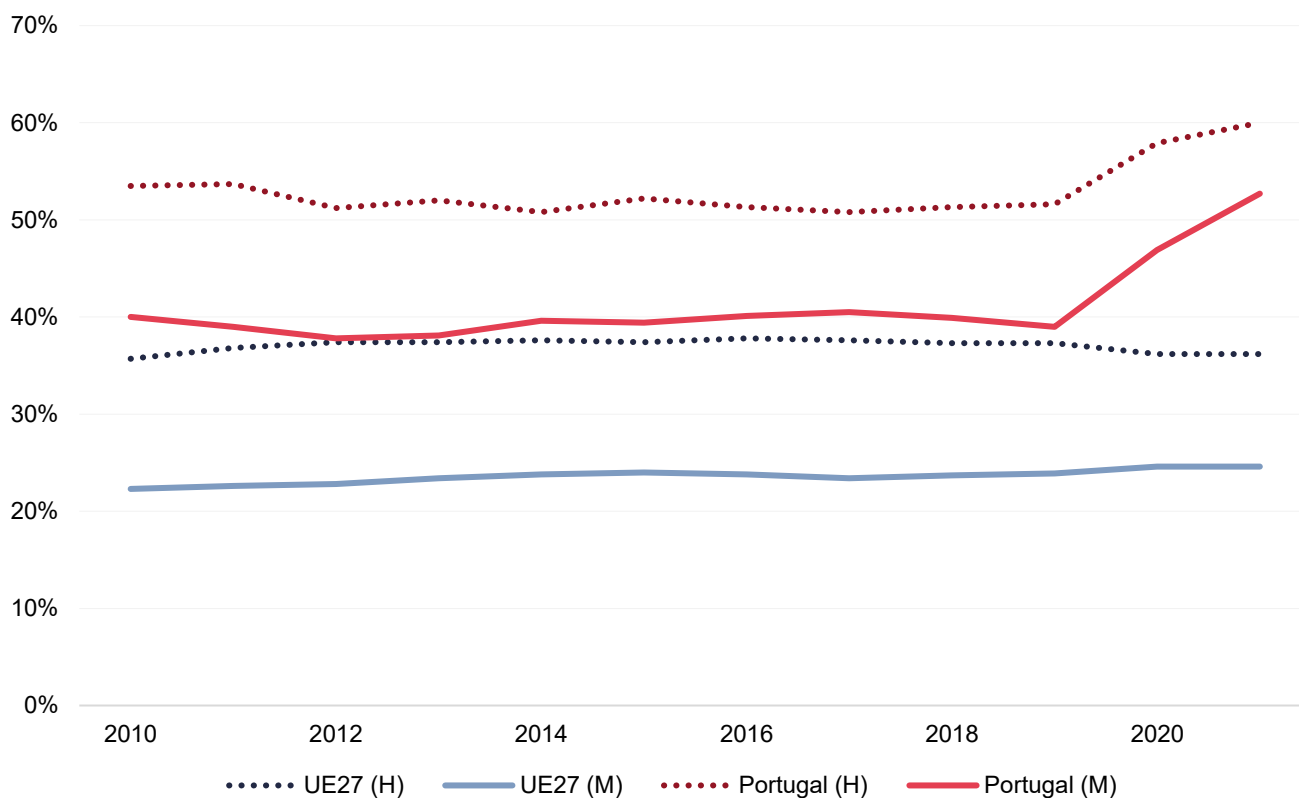


Fonte: INE, Módulo *ad hoc* 2019 do Inquérito ao Emprego [Organização do trabalho e do tempo de trabalho]

A Figura 21 indica que a maior parte dos trabalhadores ainda possui estruturas de trabalho com horários rígidos. Comparando homens e mulheres, são os primeiros que apresentam maior flexibilidade na gestão do seu tempo de trabalho e autonomia nas tarefas (para decidir sobre a ordem e o modo de execução dos trabalhos. Ao mesmo tempo, também são os homens que trabalham mais fora dos horários regulares ou dos locais habituais.

Em síntese, o mercado de trabalho em Portugal é constituído predominantemente por pessoas que trabalham a tempo inteiro em estruturas de horário rígidas. O nível de desemprego é relativamente inferior ao da média da União Europeia, sendo mais alto entre os jovens que estão a ingressar na idade economicamente ativa. Também é neste grupo populacional que se concentra a maior quantidade de contratos temporários e de trabalhos em horários atípicos. **Estas características podem contribuir para o adiamento das decisões de parentalidade, elevando a idade dos pais à primeira filha e/ou filho¹⁰.** Uma das formas indiretas de mensurar este processo de adiamento é pelo uso do indicador da saída de homens e mulheres da casa dos pais. Como indica Cunha (2002), o nascimento da primeira filha e/ou filho tende a ocorrer após o início de uma vida conjunta marcada pela constituição de um novo núcleo familiar. As Figuras 22 e 23 ilustram esta situação.

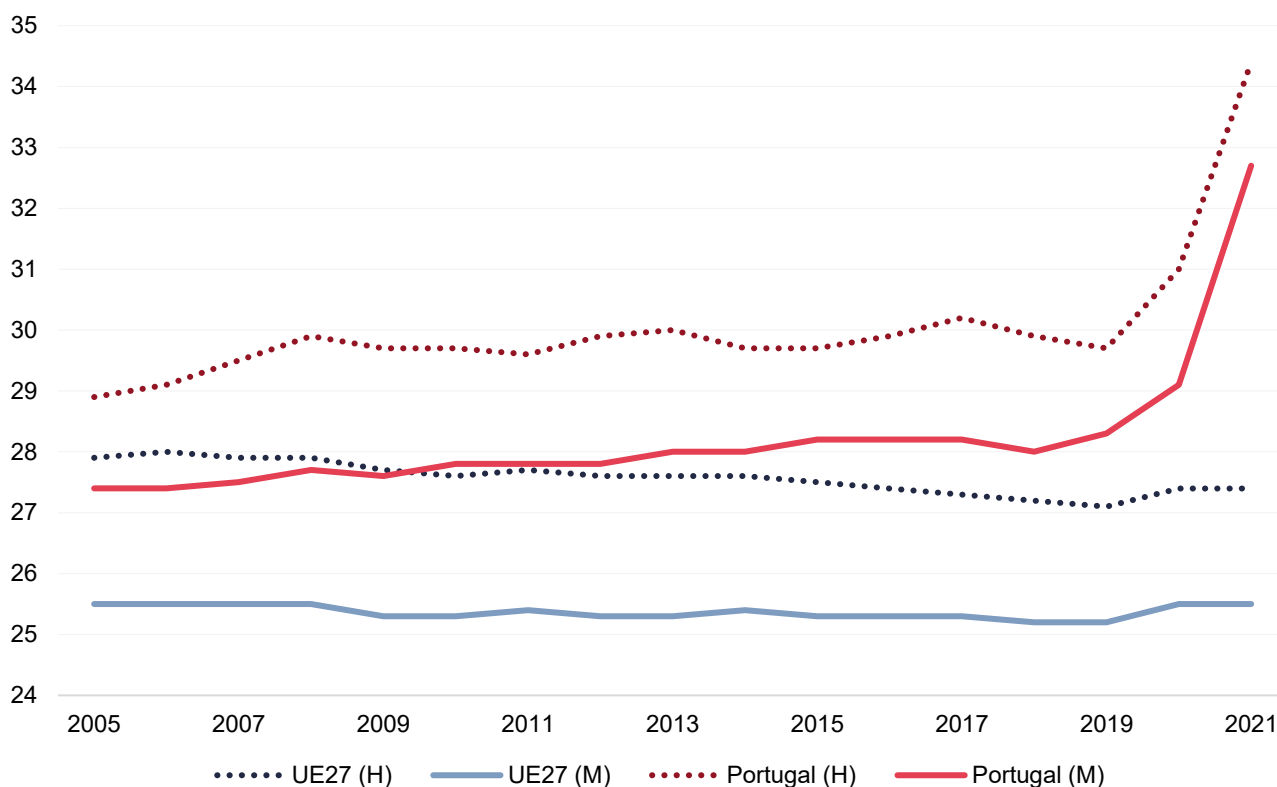
Figura 22 – Percentagem de adultos entre 25-34 anos que residem com os pais, por sexo, Portugal e UE-27 (2010-2021)



Fonte: Elaborado pelos autores com base em Eurostat [ILC_LVPS08]

¹⁰ Ver [Dashboard: Políticas de Família](#) (PlanAPP)

Figura 23 – Idade média de saída da casa dos pais, por sexo, Portugal e UE-27 (2005-2021)



Fonte: Elaborado pelos autores com base em Eurostat [YTH_DEMO]

Ambas as figuras indicam que, ao longo das duas últimas décadas, os jovens portugueses demoraram mais a sair da casa dos pais do que a média da UE-27, sendo o tempo de permanência maior entre os homens do que entre as mulheres. O perfil do trabalho associado ao jovem, mais precário, com rendimentos próximos do salário mínimo nacional e mais sujeito aos trabalhos em horários atípicos, ajuda a explicar este tempo maior para a saída da residência dos pais, que, por conseguinte, posterga as decisões de parentalidade e **diminui o tempo útil disponível para a realização da fecundidade desejada**. Este apontamento está em linha com os resultados do IFEC 2019 (INE), segundo o qual, os jovens, em média, equiparam a importância das questões materiais com a vontade pessoal para decidir sobre quando e quantos filhos ter.

Outro ponto de destaque nas duas figuras é a subida exponencial na idade média da saída da casa dos pais e do percentual de adultos (25-34 anos) que vivem com os pais para os homens e mulheres de Portugal. Se este rápido crescimento pode dever-se aos efeitos da pandemia de COVID-19, a Figura 23 assinala igualmente que este efeito não se verifica para a média da UE-27. Este comportamento sinaliza que, diante de episódios de crise ou instabilidade socioeconómica, **os jovens adultos portugueses são mais dependentes de redes de proteção informais, nomeadamente dos pais, do que a média dos outros países da União Europeia**. Retornando ao Índice de Bem-estar discutido no início deste capítulo, esta situação dos jovens portugueses apresenta ligações com os indicadores do domínio da vulnerabilidade económica, e, por essa razão, contextos que aumentem a intensidade da pobreza, que diminuam a jornada laboral ou que aumentem o peso das despesas de habitação constituem fatores que, conjuntamente, propiciam o adiamento da saída da casa dos pais e a diminuição da fecundidade final realizada.

O perfil do trabalho em Portugal na última década também destaca questões significativas no campo do género: **No caso dos homens, identifica-se, na pesquisa do IFEC 2019 sobre a fecundidade desejada, que a figura do *breadwinner* (ganha-pão) ainda pesa nas decisões sobre a parentalidade, uma vez que o risco de desemprego diminui significativamente sua fecundidade realizada.** Já entre as mulheres, não há grandes variações na fecundidade desejada ou realizada considerando o perfil de trabalho. Contudo, há uma indicação da maioria dos respondentes ao IFEC 2019 de que o tipo de contrato ideal para as mães em Portugal seria em *part-time*, o que poderá constituir um paradoxo para um dos países da União Europeia no qual a proporção de pessoas empregadas a tempo inteiro mais se aproxima entre homens e mulheres. Contudo, embora homens e mulheres tenham taxas de participação aproximadas no mercado de trabalho, existem indicadores que os diferenciam. As mulheres apresentam a maior percentagem de diplomas de ensino superior na força de trabalho, mas possuem uma taxa de participação nos cargos de chefia inferior à dos homens. Também são as mulheres que mais interrompem a carreira profissional para situações de cuidado de filhas e/ou filhos.

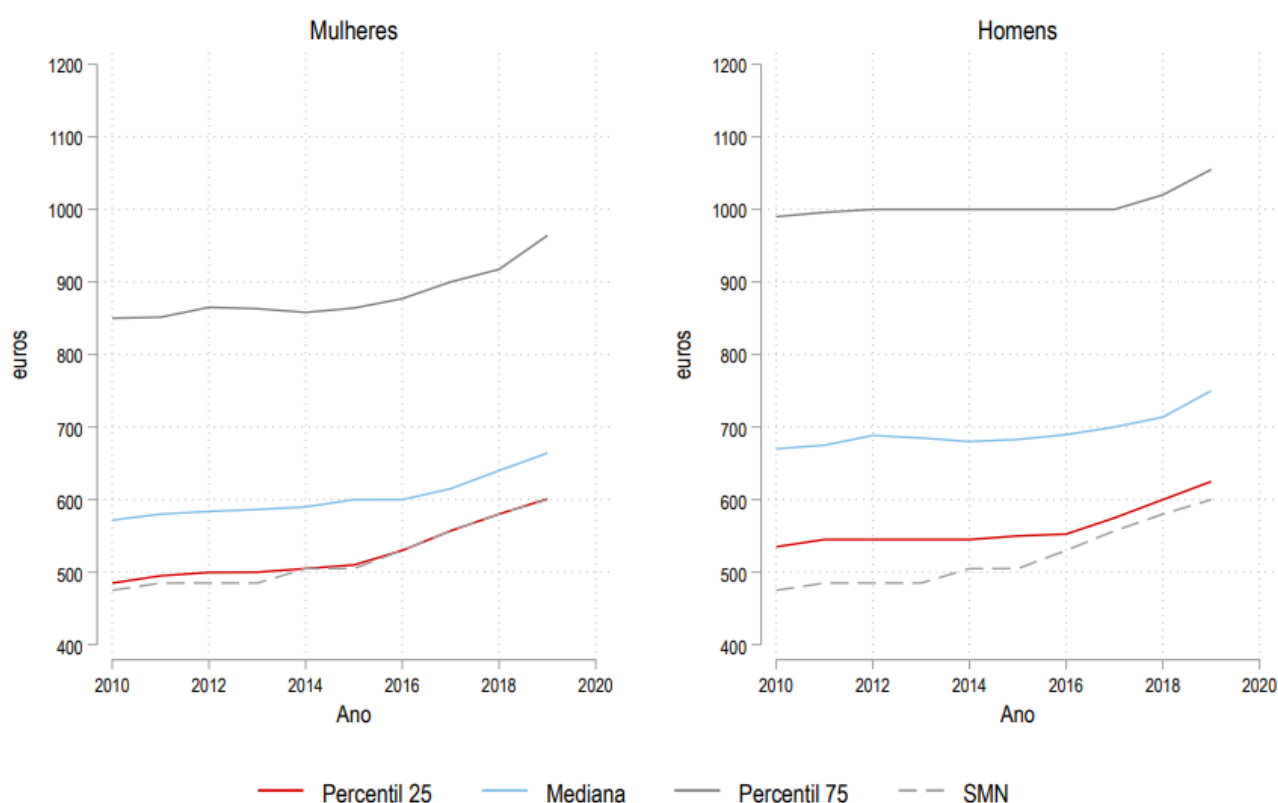
Tendo o mercado de trabalho um papel preponderante nas decisões sobre parentalidade é preciso ter em conta a predominância de salários baixos na maioria dos setores de atividade económica, ou o crescimento do número de pessoas a receberem o ordenado mínimo em diversos setores, fatores que constroem os **recursos financeiros** necessários para empreender projetos de parentalidade. Neste sentido, importa perceber como foi a evolução nos salários de homens e mulheres em Portugal na última década, tema do tópico seguinte.

2.2 Desigualdade Salarial entre Homens e Mulheres

A análise que se apresenta de seguida foi realizada a partir dos Quadros de Pessoal, base de dados que resulta do preenchimento do Relatório Único por todas as empresas privadas com pelo menos um trabalhador ao serviço. Os dados referem-se ao mês de outubro de cada ano e incluem informações, por sexo, sobre o rendimento dos trabalhadores. Nesta análise, foram considerados dados entre 2010 e 2019.

Conforme indica a Figura 24, em Portugal, entre os trabalhadores a tempo completo, as mulheres tendem a receber menores salários do que os homens ao longo de toda a distribuição do rendimento. Por exemplo, 50% das mulheres a trabalhar a tempo e remuneração completos auferiam, em 2019, até 664 euros de remuneração base, enquanto 50% dos homens auferiam até 750 euros.

Figura 24 – Salário por sexo e percentil de rendimento, Portugal (2010-2019)



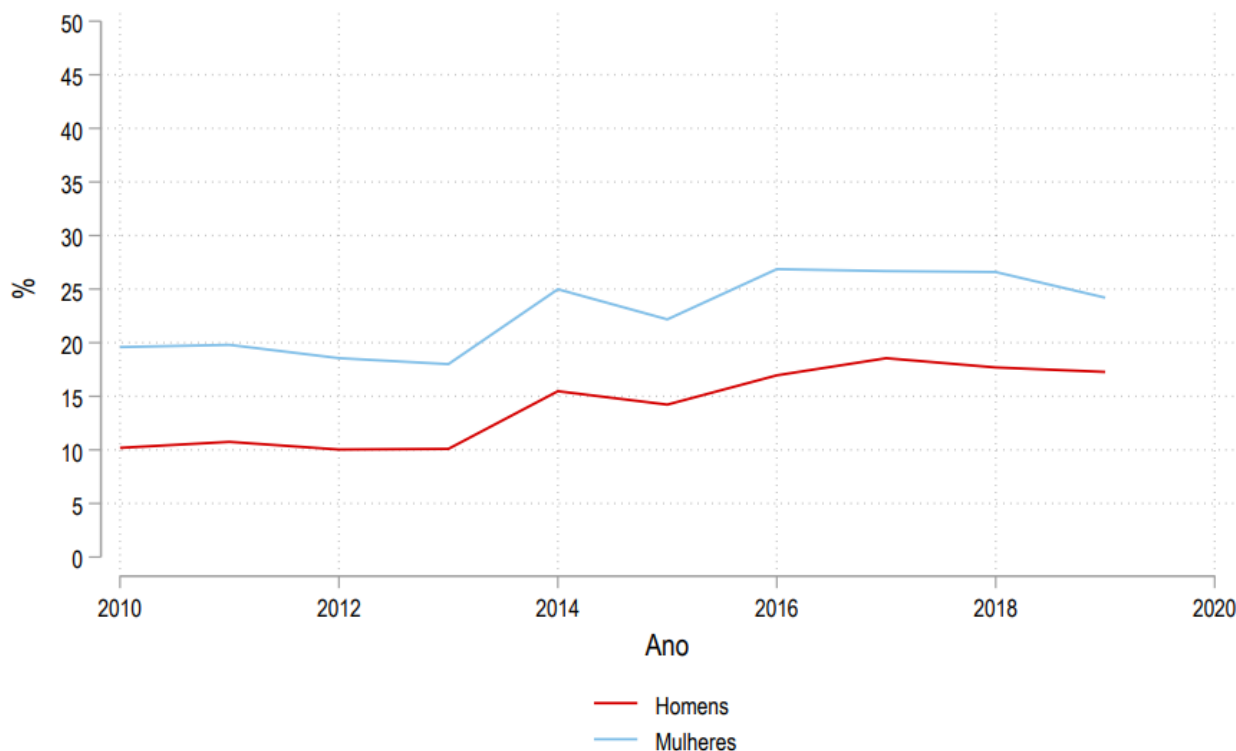
	Homens				Mulheres			
	Média	Pct 25	Mediana	Pct 75	Média	Pct 25	Mediana	Pct 75
Rem. base (€)	943.1	625	750	1055	870.2	601	664	964
Ganho (€)	1163.9	750	941.4	1344.0	1026.8	704.2	820.2	1145.8

Fonte: Quadros de Pessoal, cálculos próprios.

Nota: Remuneração base nominal, por sexo e percentil (25, 50, 75). Trabalhadores a tempo completo e remuneração completa.

A figura acima indica que o rendimento do percentil 25 das mulheres é mais próximo da linha do Salário Mínimo Nacional do que o dos homens. Além disso, três quartos das trabalhadoras auferiam menos de 964 euros de remuneração base¹¹ em 2019. A figura seguinte destaca que a percentagem de mulheres a auferirem o Salário Mínimo Nacional em 2019 é superior à dos homens em cerca de oito p.p.

Figura 25 – Cobertura do Salário Mínimo Nacional por Sexo, Portugal (2010-2019)



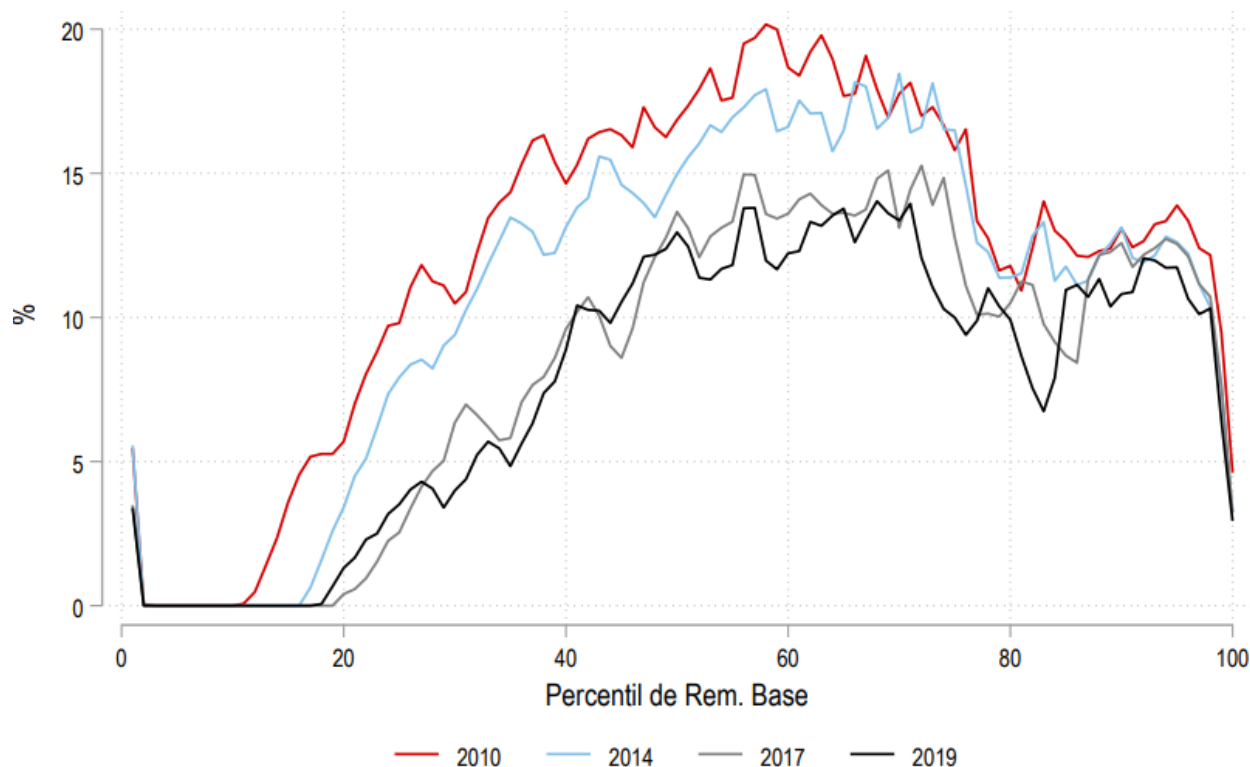
Fonte: Quadros de Pessoal, cálculos próprios.

Nota: Fração de trabalhadores (a tempo e remuneração completos) a auferir o Salário Mínimo Nacional, por sexo.

A figura 26 destaca que a disparidade salarial entre homens e mulheres é persistente ao longo de toda a distribuição de rendimento nos anos analisados. A redução do diferencial salarial até à mediana está estreitamente relacionada com a sobre-representação das mulheres entre os trabalhadores que auferem o Salário Mínimo Nacional.

¹¹ Equivale ao montante antes da dedução de quaisquer descontos, em dinheiro e/ou géneros, pago com carácter regular e garantido ao trabalhador no período de referência e correspondente ao período normal de trabalho (MESS-SICT 1992).

Figura 26 – Diferença salarial entre mulheres e homens, Portugal (2010-2019)



Fonte: Quadros de Pessoal, cálculos próprios.

Nota: Disparidade salarial ao longo da distribuição salarial (rem. base).

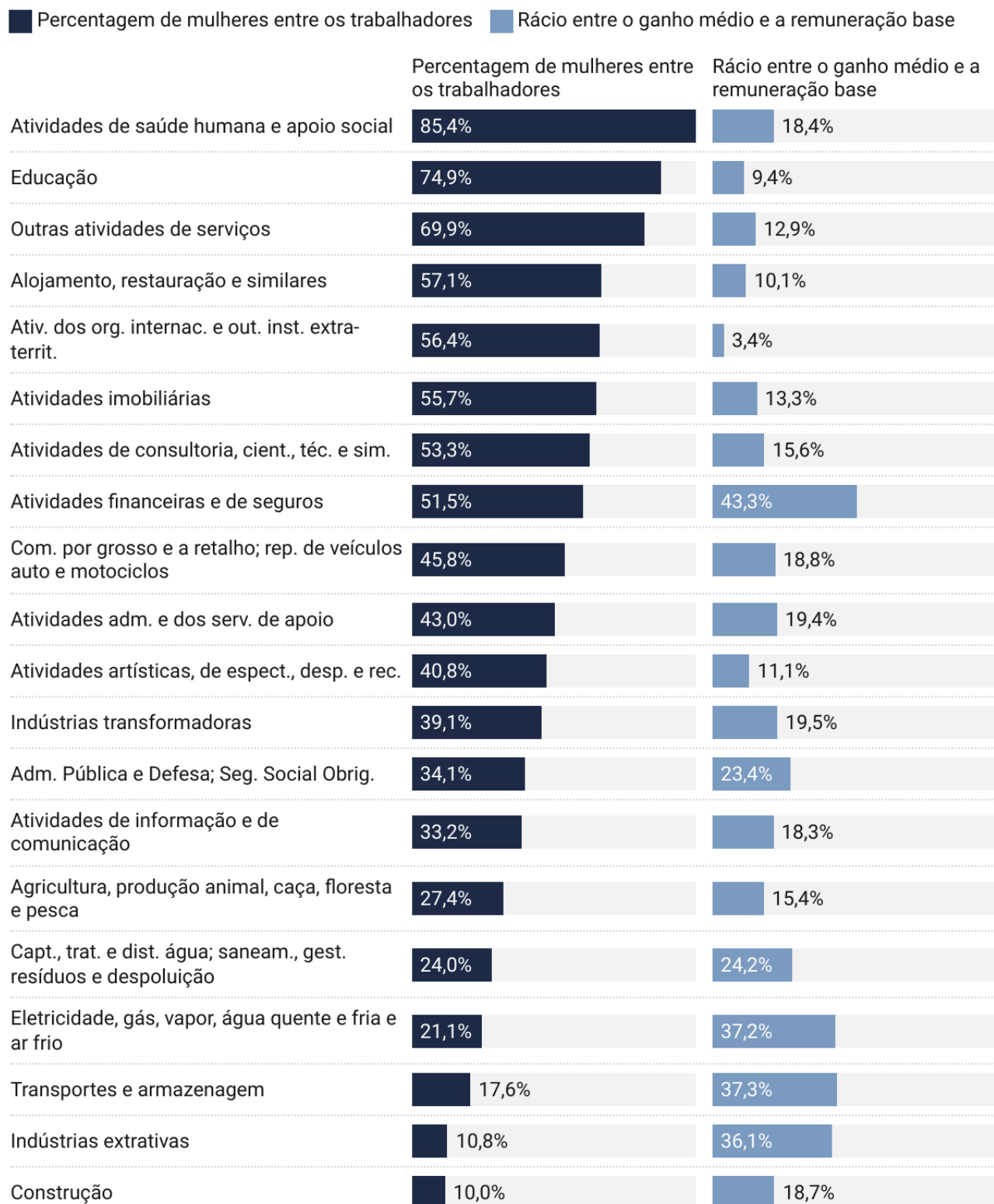
Conforme destaca a figura, a remuneração base das trabalhadoras tem crescido mais do que a dos homens. Contudo, é preciso ter em conta que, conforme descrito na figura 23, a fração de mulheres a receber o salário mínimo nacional é superior à dos homens em todo o período analisado (2010-2019). Deste modo, **o aumento no salário mínimo nacional acelerou o crescimento da remuneração base das trabalhadoras**. Ainda assim, registam-se diferenciais remuneratórios acima dos 8% ao longo da maior parte da distribuição salarial.

A disparidade salarial entre homens e mulheres possui causas complexas. Casaca (2022), por exemplo, aponta a segregação sexual horizontal – a diferença na participação de homens e mulheres em diferentes tipos de trabalho, profissões e setores de atividade – como uma das causas estruturantes da diferença na remuneração de homens e mulheres. Ao mesmo tempo, Card e Cardoso (2015) apontam duas fontes distintas para a diferença remuneratória entre géneros: a representação das mulheres nas empresas que pagam maiores salários e a existência de processos de negociação nas empresas que pagam prémios complementares ao salário mensal.

A Figura 27 apresenta indicadores para parte destes apontamentos. Com base nos Quadros de Pessoal (GEP), são apresentadas as percentagens de mulheres dentre os trabalhadores por área, bem como o rácio entre o ganho médio mensal¹² e a remuneração base mensal.

¹² Ganho médio mensal: Inclui para além da remuneração de base todos os prémios e subsídios regulares (diuturnidades, subsídios de função, de alimentação, de alojamento, de transporte, de antiguidade, de produtividade, de assiduidade, de turno, de isenção de horário, por trabalhos penosos, perigosos e sujos, etc.), bem como o pagamento por horas suplementares ou extraordinárias.

Figura 27 – Percentagem de mulheres entre os trabalhadores e razão entre o ganho médio mensal e o rendimento médio, por área de atividade, Portugal (2022 [ano de referência dos dados 2020])



Fonte: Elaborado pelos autores com base em GEP – Quadros de Pessoal (2022)

A Figura 27 demonstra que existe uma **distribuição enviesada da participação das mulheres entre os empregados das diferentes áreas económicas**. Além disso, verifica-se que, na maioria das áreas com maior participação das mulheres na força de trabalho, o ganho mensal tende a estar mais próximo da remuneração base, com exceção das atividades financeiras e de seguros. Esta sub-representação em setores com maiores possibilidades de ampliar o ganho mensal com recurso aos prémios e bónus, contribui para manter o rendimento médio mensal das mulheres inferior ao dos homens, mesmo com os avanços indicados nos últimos anos.

Em síntese, o salário mediano das mulheres trabalhadoras a tempo inteiro é inferior ao dos homens na mesma situação, o que, em parte, pode ser explicado pela subrepresentação das mulheres em áreas económicas com maior ganho médio mensal. Em termos do salário mínimo, o peso das mulheres nesta situação é cerca de 10pp acima da dos homens. Este cenário pode contribuir para explicar o crescimento no número de mulheres com dois empregos, conforme abordado no tópico sobre novas formas de organização do trabalho em Portugal.

Esta situação de desigualdade nos rendimentos influenciará a perceção dos pais e das mães sobre quando e quantas filhas e/ou filhos ter. Cenários de maior igualdade darão aos decisores maiores condições de autonomia nas suas escolhas e podem contribuir para aproximar a fecundidade desejada da realizada.

3. Conciliação da vida pessoal, familiar e profissional

O relatório *Working Time and Work-Life Balance Around the World* (OIT 2022), descreve a emergência do equilíbrio entre trabalho pago e vida pessoal como um assunto que tem ganhado relevância na agenda das políticas públicas nos últimos anos, sobretudo estimulada pelo crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho ao mesmo tempo que cresce a percepção sobre a co-responsabilidade do homem na condução da vida familiar, ainda que esta não se reflita numa distribuição equitativa do trabalho não pago (Wall et al. 2016). Assim, as dinâmicas laborais e as relações de género refletem-se na conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, originando diversas configurações e tensões. A conciliação assume especial relevância no presente debate, pois as dificuldades que a caracterizam e as desigualdades que se produzem podem ter um efeito sobre decisões e práticas de parentalidade.

As políticas que promovem a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar entraram na agenda dos países economicamente mais desenvolvidos nas últimas décadas, também como uma tentativa de mitigar os efeitos da rápida queda nas taxas de fecundidade e do envelhecimento da população nestes territórios. Para isso, segundo Kazuo (2007) dois modelos de conciliação foram desenvolvidos: o primeiro, mais presente nos países nórdicos, consiste numa **combinação de licenças parentais e equipamentos de proteção à primeira infância que permitam aos pais trabalharem a tempo inteiro e à criança ser protegida através das políticas de família**, tema abordado na primeira Nota de Análise. O segundo, mais comum nos países anglo-saxónicos, consiste numa **combinação de horários flexíveis de trabalho, reduções de jornada, a opção de se trabalhar a partir de casa e da existência de trabalhos de meio período com salários competitivos**. Contudo, conforme retratado no primeiro capítulo, ainda que o mercado de trabalho em Portugal tenha avançado nestes domínios para algumas pessoas, a maior parte da força de trabalho permanece condicionada às estruturas rígidas do modelo de trabalho tradicional.

Em particular, a necessidade de executar o trabalho doméstico e de cuidado, sobretudo quando existem crianças pequenas no agregado, coloca pressão sobre as estratégias individuais e familiares para assegurar todas as incumbências, incluindo riscos de abrandamento ou interrupção das carreiras profissionais. Análises ao nível europeu têm demonstrado que as políticas com um efeito mais claro no apoio à parentalidade são aquelas relacionadas com o emprego, ou seja, aquelas que previnem ou mitigam as penalizações que recaem sobre mães e pais na esfera laboral, sendo esta uma das principais explicações para os índices de fecundidade comparativamente elevados nos países nórdicos (Letablier *et al.*, 2009; Bergsvik, Fauske & Hart, 2021). **Quer as políticas que facilitam a conciliação para casais de duplo emprego com filhas/os, quer as políticas que promovem o envolvimento dos homens na prestação de cuidados, contribuem para reduzir os custos de oportunidade com os quais se confrontam muitas mulheres em idade fértil** (Goldscheider *et al.*, 2015).

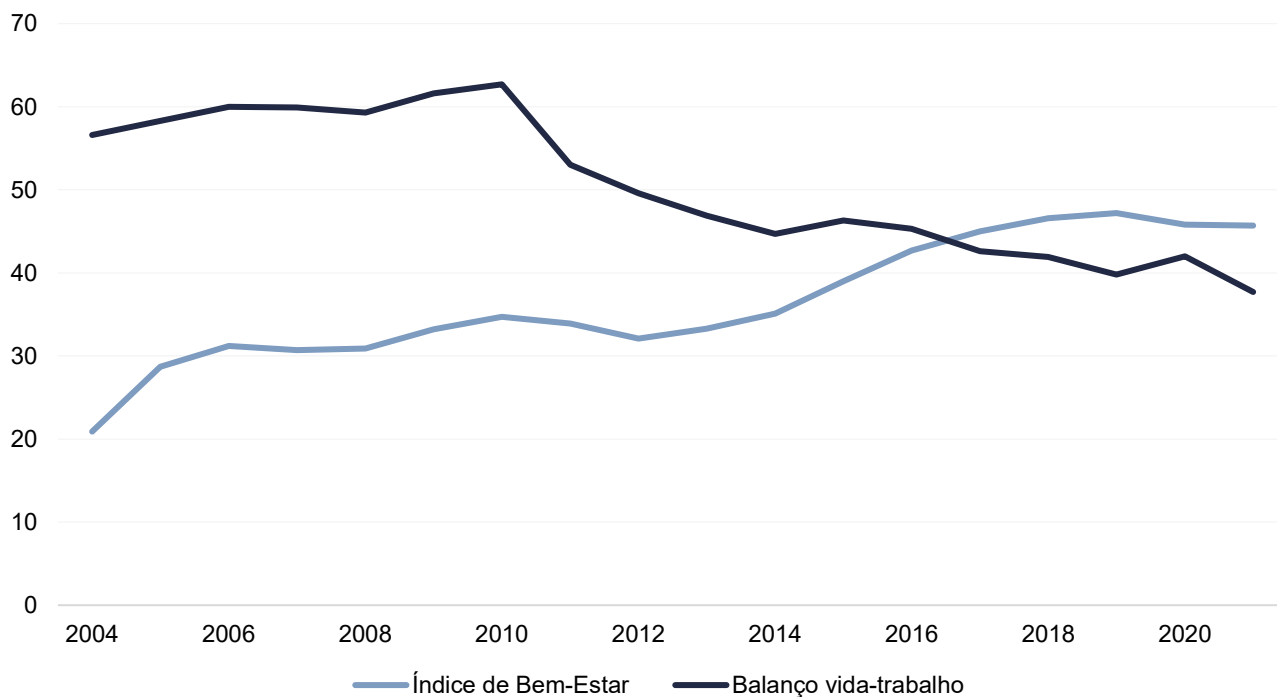
Neste capítulo, exploram-se alguns indicadores estatísticos que ajudam a compreender o panorama nacional em matéria de conciliação, tendo em vista sua potencial importância nos processos de decisão de parentalidade. O Índice de Bem-estar (IBE) utilizado no capítulo anterior é retomado com destaque para um de seus domínios denominado *Balanço vida-trabalho*. O objetivo é perceber a relação entre os indicadores deste domínio, enquanto instrumento de monitorização da conciliação em Portugal, e o Índice Sintético de Fecundidade (ISF). Também se discutem, com base nos dados do IFEC 2019 (INE) a divisão dos trabalhos domésticos e a distribuição de responsabilidades pelo trabalho não pago. Uma caixa de análise de investigadores convidados faz um balanço das dificuldades e dos desafios para mensurar o trabalho não pago e a sua importância económica e social.

A segunda parte faz uma reflexão sobre os usos do tempo, sobretudo a sua alocação nas tarefas de trabalho não pago e nas atividades de lazer, evidenciando que a desigualdade entre homens e mulheres manifesta-se significativamente na alocação e disponibilização do recurso **tempo**. Por fim, utiliza-se os resultados de um inquérito especial sobre a conciliação de atividades no tempo da pandemia de COVID-19, explorando-se como a condição de confinamento alterou as dinâmicas de trabalho e de distribuição de tarefas do trabalho não pago.

3.1 Balanço vida-trabalho

A Figura 28 descreve a trajetória histórica do índice e do domínio “Balanço vida-trabalho” desde sua criação em 2004.

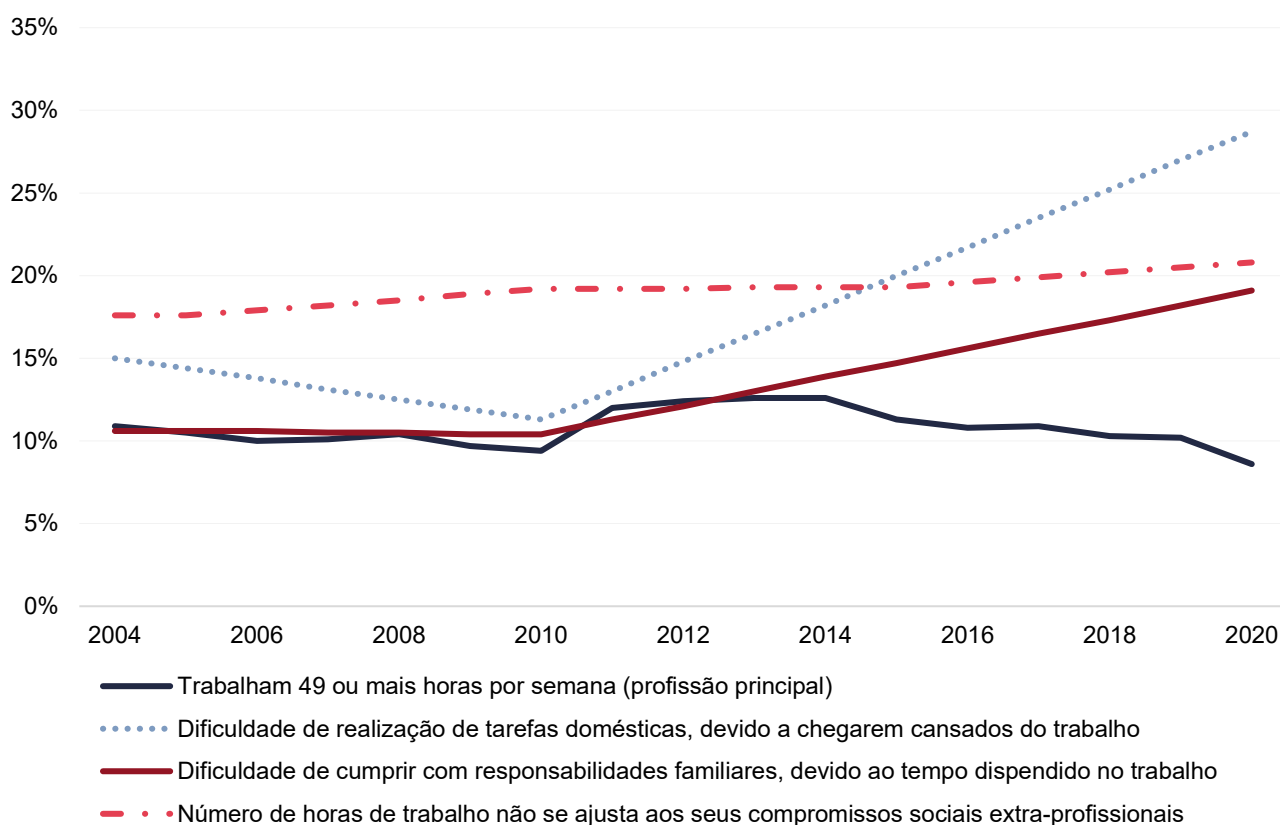
Figura 28 – Índice de Bem-estar e Domínio de Balanço vida-trabalho, Portugal (2004-2021)



Fonte: Elaborado pelos autores com base no Índice de Bem-estar (INE).

A Figura 28 descreve que, enquanto nos últimos anos, o Índice de Bem-estar tem apresentado uma tendência de crescimento, refletindo um aumento do bem-estar da população nos 10 domínios que compõem o índice, o domínio do balanço vida-trabalho tem vindo a diminuir após 2010. Para explorar este comportamento, é preciso desagregar o domínio nos seus diferentes indicadores, os quais são apresentados na figura seguinte.

Figura 29 – Percentagem de pessoas nas situações descritas nos indicadores, Portugal (2004-2020)

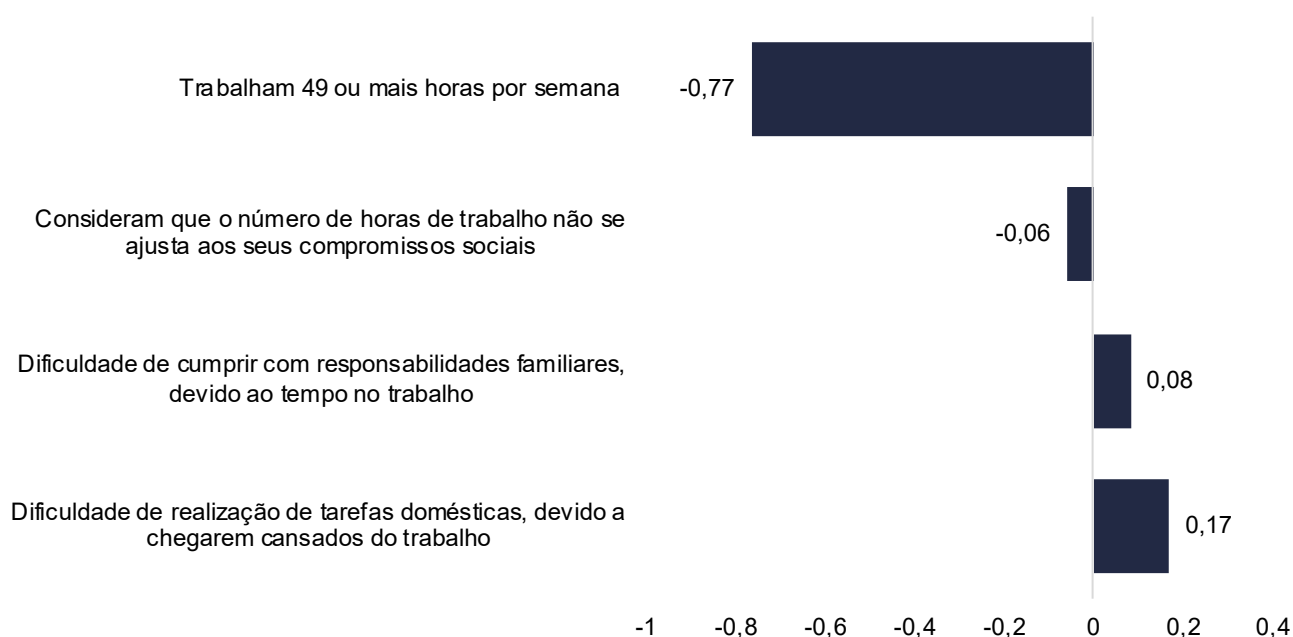


Fonte: Elaborado pelos autores com base no Índice de Bem-estar (INE).

Os quatro indicadores apresentados contribuem inversamente para a formação do domínio “Balanço vida-trabalho”, o que significa que quanto mais positivas forem as suas inclinações, menor será o valor obtido no domínio. Neste caso, verifica-se que a percentagem de pessoas que trabalham 49 ou mais horas semanais decaiu após 2014, contribuindo para uma melhoria deste domínio, no entanto, os outros três indicadores apresentam tendência positiva, com especial destaque para o **crescimento na percentagem de pessoas com dificuldade em realizar tarefas domésticas por chegarem cansadas do trabalho, culminando no facto de, em 2020, aproximadamente três em cada 10 pessoas se encontrarem nesta situação.**

Para verificar a relação entre os indicadores do Balanço Vida-Trabalho e a fecundidade, recorreu-se à correlação de Pearson entre esses indicadores e o ISF. O resultado é apresentado na figura abaixo.

Figura 30 – Correlações de Pearson entre os indicadores do domínio Balanço Vida-Trabalho e o ISF, Portugal (2014-2020)



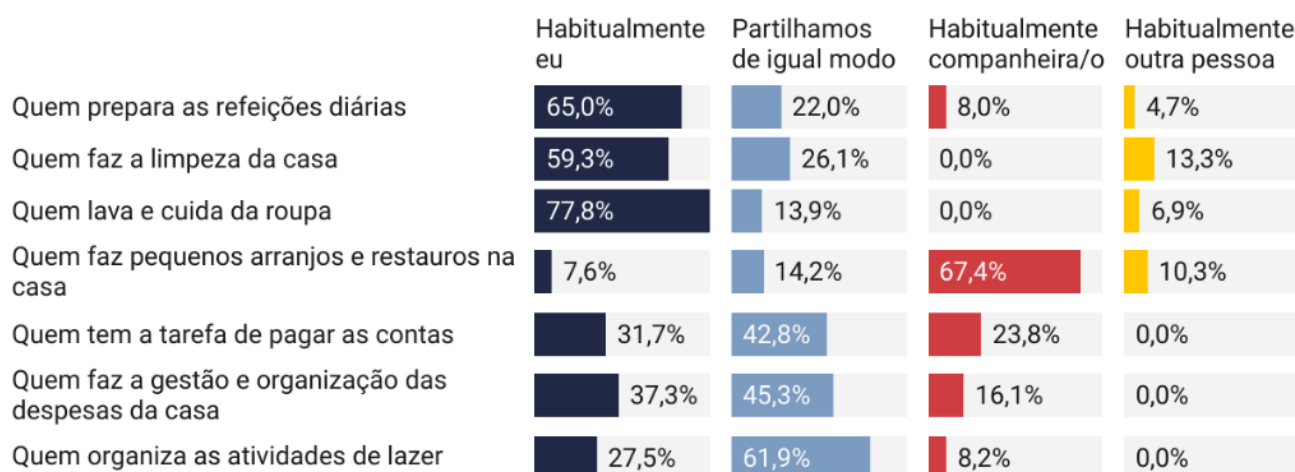
Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do INE

A matriz de correlação indica que apenas um indicador – a proporção de pessoas empregadas a trabalhar 49 ou mais horas semanais – possui uma correlação negativa forte com o ISF. Isto significa que os fatores que atuam na diminuição deste percentual, influenciam positivamente a fecundidade. Aqui se evidencia a distinção realizada por McDonald (2000) entre os avanços no domínio da *instituição individual vs familiar*. Verifica-se que o único indicador do domínio do Balanço vida-trabalho com uma correlação com a fecundidade é justamente aquele que se relaciona com a instituição individual no domínio do trabalho. Quando se calculam as correlações desagregadas por género, verifica-se um resultado semelhante: (-0,76 para os homens e -0,75 para as mulheres). Isto quer dizer que **longas jornadas de trabalho, sejam para pais ou para mães, estão associadas a contextos menos favoráveis para a parentalidade em Portugal.**

Na componente de instituição familiar, verifica-se um incremento na dificuldade em compatibilizar o trabalho pago com as tarefas domésticas e as responsabilidades familiares, o que afeta diretamente o domínio “Balanço vida-trabalho” e, por conseguinte, influencia negativamente o Índice de Bem-estar em Portugal. Todavia, é preciso ter em consideração que este desequilíbrio entre vida pessoal, familiar e trabalho pago não afeta de igual modo homens e mulheres.

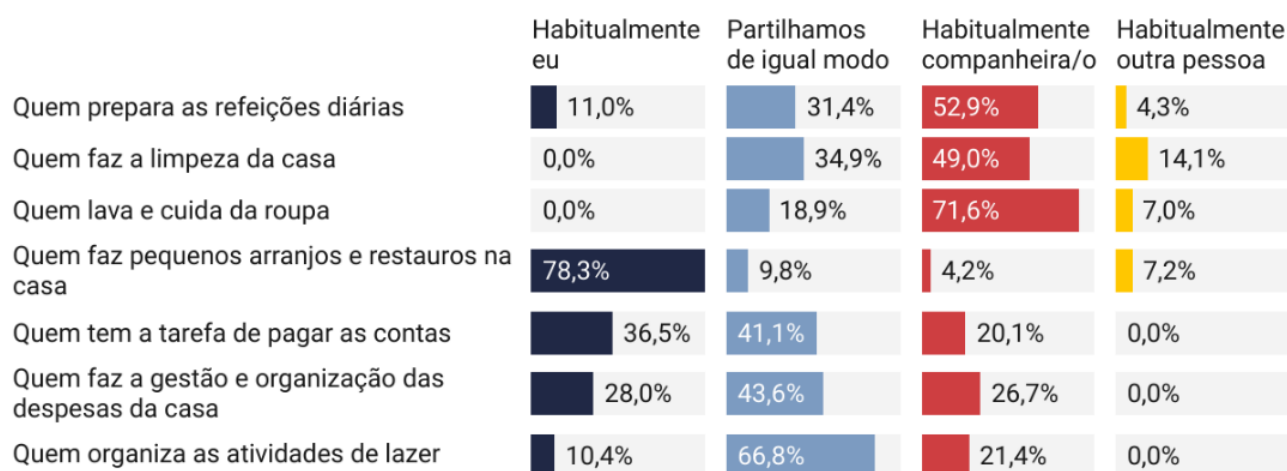
Na esfera do trabalho não pago, importa examinar as desigualdades relativas à execução de tarefas domésticas e à prestação de cuidados a crianças ou pessoas adultas dependentes. Segundo dados do Inquérito à Fecundidade de 2019, as mulheres continuam a realizar a maior parte das tarefas domésticas – sobretudo lavar e cuidar da roupa, preparar as refeições diárias e fazer a limpeza da casa –, enquanto a participação dos homens se concentra em atividades como fazer pequenos arranjos e restauros na casa ou pagar contas. Apenas a organização das atividades de lazer parece aproximar-se de um cenário de partilha equitativa.

Figura 31 – Opinião das mulheres respondentes sobre divisão das tarefas domésticas, Portugal (2019)



Fonte: Elaborado pelos autores com base em dados do Inquérito à Fecundidade 2019 (INE)

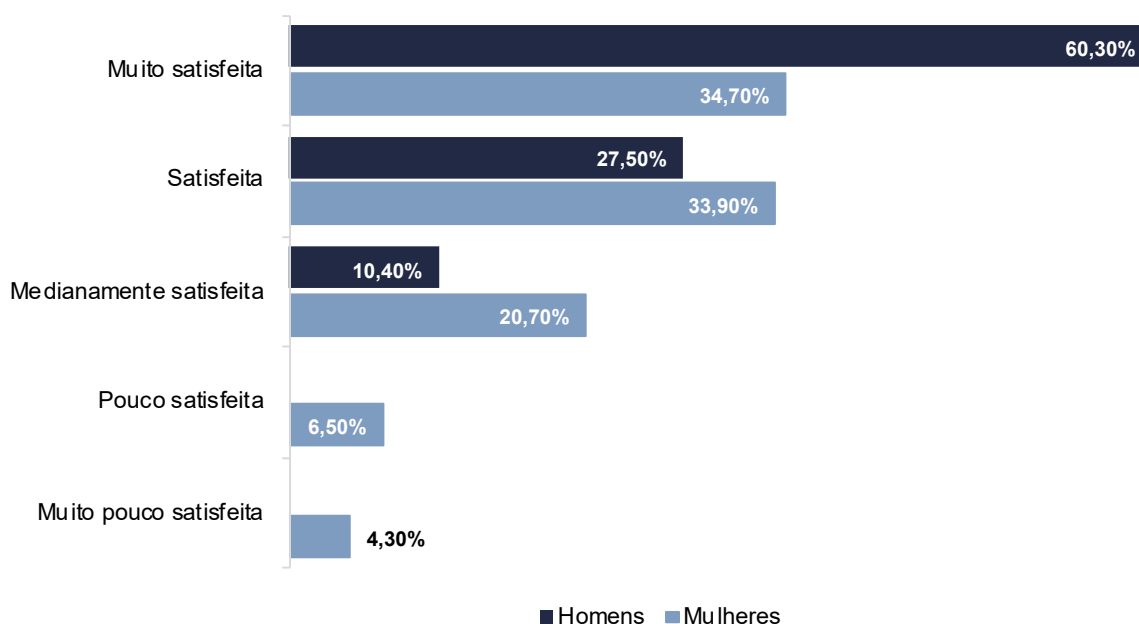
Figura 32 – Opinião dos homens respondentes sobre divisão das tarefas domésticas, Portugal (2019)



Fonte: Elaborado pelos autores com base em dados do Inquérito à Fecundidade 2019 (INE)

As figuras evidenciam um desequilíbrio na partilha das tarefas da casa. Com base nas instituições propostas por McDonald (2000), pode-se assumir que, tal como o trabalho, enquanto instituição individual, ainda apresente grande desigualdade entre homens e mulheres, como discutido no capítulo anterior, o domínio da instituição familiar apresenta desigualdades no modo como as atividades domésticas são partilhadas entre os membros do agregado. Pela divisão das tarefas descrita nas Figuras 31 e 32 é pouco surpreendente que as mulheres declarem uma maior insatisfação com o modo como as tarefas domésticas são repartidas, conforme destaca a figura seguinte.

Figura 33 – Satisfação de homens e mulheres com a divisão das tarefas domésticas, Portugal (2019)



Fonte: Elaborado pelos autores com base em dados do Inquérito à Fecundidade 2019 (INE)

Numa análise mais aprofundada dos dados do Inquérito à Fecundidade 2019, Rosa e Oliveira (2019) observam que a conciliação constitui, efetivamente, um dos fatores a considerar quando se procura explicar os padrões de fecundidade em Portugal. Em particular, 50,8% das mulheres e 44,4% dos homens que não têm filhas e/ou filhos assinalam como “importantes” ou “muito importantes” para a sua decisão de não ter filhas e/ou filhos os “motivos relacionados com a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional”. Estes surgem um pouco abaixo dos motivos relacionados com o projeto de vida e com as condições financeiras, mas acima de motivos relacionados com as condições de habitação e de saúde.

O estudo detalhado da população sem filhas e/ou filhos biológicos corrobora a visão de que a parentalidade tende a ser adiada e/ou sacrificada, sobretudo, em função dos desejos de ter uma carreira profissional e uma vida social ativa (Clemente et al., 2019). É oportuno notar também que as mulheres e os homens que gostariam de ter um segundo filho apontam como fator relevante para essa transição a conciliação da vida familiar e profissional (Cunha, 2016; Freitas et al., 2019).

Este constrangimento não é independente das relações de emprego e das condições de trabalho. O crescimento da precariedade contratual e da flexibilidade de tempo de trabalho traz dificuldades particularmente acentuadas ao quotidiano e aos projetos de vida de mulheres empregadas em contextos de baixa remuneração no setor dos serviços (Casaca, 2013). A transformação gradual de valores e atitudes no sentido de papéis de género mais igualitários é dificultada pela persistência de condições materiais adversas. Num contexto de elevada precariedade laboral, salários baixos e insuficiência de equipamentos públicos de cuidado, muitas mulheres vivem ainda, na melhor das hipóteses, uma “modernização sem emancipação” (Torres, 2008).

Existem múltiplas e evidentes interligações entre os aspetos acima mencionados. Por conseguinte, também os eixos de atuação para facilitar e incentivar a natalidade deverão ser concomitantes, combinando, nomeadamente, as políticas de combate à insegurança laboral, a gestão dos tempos de trabalho, o incentivo à participação dos homens no trabalho doméstico e de cuidado e o reforço dos equipamentos públicos de apoio à família (Goldscheider et al., 2015; Wall et al., 2016; CES, 2022).

Trabalho não pago de cuidado e doméstico: magnitudes, assimetrias e a importância da sua monetarização

Na última década assistiu-se ao aumento do conhecimento em Portugal acerca dos usos do tempo de mulheres e de homens, incluindo o tempo que é dedicado ao trabalho, seja na sua componente paga ou na sua componente não paga (Perista et al., 2016).

A partir desses dados foi possível avançar para a investigação sobre o valor do trabalho não pago de cuidado e doméstico de mulheres e de homens, designadamente através do projeto 'O valor do trabalho não pago de mulheres e de homens – trabalho de cuidado e tarefas domésticas', apoiado financeiramente pelo Programa 'Conciliação e Igualdade de Género', no âmbito do EEA Grants 2014-2021 (Perista & Perista, 2022). De acordo com os cálculos empreendidos, e dependendo da metodologia utilizada, o valor do trabalho não pago de cuidado e doméstico em Portugal representará entre cerca de 40 mil milhões de euros e quase 78 mil milhões de euros por ano.

Os dados existentes acerca das assimetrias de género na distribuição das tarefas domésticas e de cuidado deixavam, desde logo, antever a sua tradução em contribuições monetarizadas de valor muito diferente por parte de mulheres e de homens. De facto, qualquer que seja a metodologia considerada, o valor do trabalho não pago realizado por mulheres ascende a quase 70% do total do valor monetário do trabalho de cuidado e doméstico.

Particularizando o contributo do trabalho não pago de cuidado e doméstico para a economia do país, usando, para tal, como referência, o Produto Interno Bruto (PIB) para o ano de 2019, a consideração do valor do trabalho não pago de cuidado e doméstico em Portugal implicaria, no mínimo, um incremento de 18,6% no valor do PIB. No máximo, esse incremento poderia ser de 36,2%.

Reorientando a análise para o peso que o trabalho não pago de cuidado e doméstico representaria no novo valor acumulado do PIB (ou seja, o valor oficial registado para 2019 acrescido dos valores estimados com base na monetarização do trabalho não pago de cuidado e doméstico), conclui-se que o peso deste oscilaria entre 15,6% e 26,6% do total, consoante a metodologia de cálculo utilizada.

Este, tal como os intervalos de valores acima mencionados, constituem-se como intervalos nos quais será razoável assumir que se situem os valores 'reais' do trabalho não pago de cuidado e doméstico na economia nacional.

Reconhecer a atribuição de valor monetário ao trabalho não pago de cuidado e doméstico é, pois, essencial. Conclui-se também que a respetiva determinação deve ser feita por referência ao ganho médio horário nacional.

Tais mensurações deverão, por seu turno, alimentar uma conta satélite do trabalho não pago de cuidado e doméstico, a adotar no âmbito do Sistema de Contas Nacionais, potenciando-se, assim, o seu enriquecimento e inovação, bem como a superação dos limites que têm vindo a ser identificados em relação ao PIB, enquanto indicador de desempenho económico e de progresso social.

Pedro Perista e Heloísa Perista

3.2 Usos do Tempo

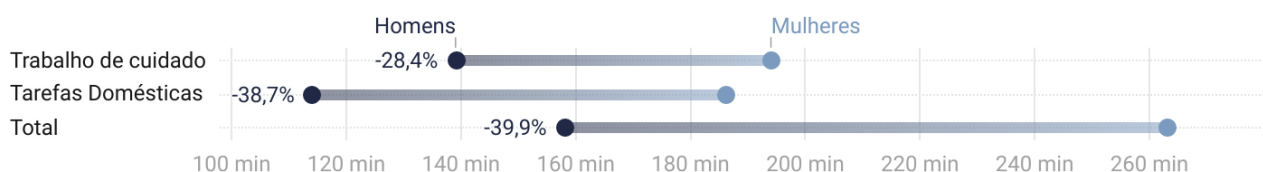
A análise dos usos do tempo tem merecido particular atenção em estudos sobre a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional. Nesta secção, procuramos responder a duas questões. Primeiro, considerando a investigação existente sobre os usos do tempo em Portugal, quais os indicadores mais úteis para enquadrar o nexo de conciliação e fecundidade? Em segundo lugar, numa perspetiva de trabalho futuro, quais as prioridades de monitorização e avaliação para aprofundarmos o conhecimento desse nexo à luz da análise dos usos do tempo?

Desde logo, a carga desproporcional de tempo de trabalho não pago que recai sobre as mulheres pode constituir uma dificuldade ou um desincentivo ao desejo e à efetiva concretização da parentalidade, comparativamente a um cenário em que este tempo fosse mais equitativamente repartido. No que respeita à prestação de cuidados a crianças e a pessoas adultas dependentes, o volume de tempo despendido em tais atividades por mulheres e homens pode também relacionar-se com a disponibilidade e o custo de serviços públicos ou privados.

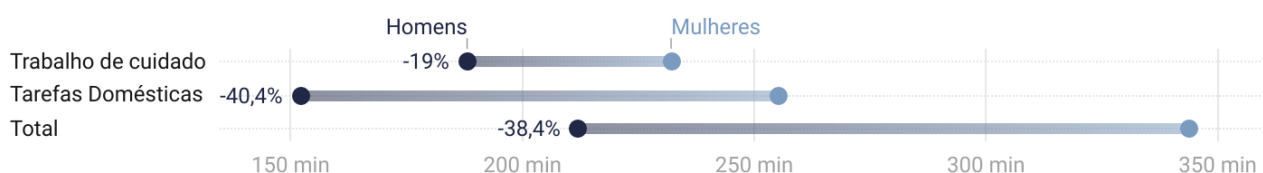
Na figura seguinte, destaca-se que, de acordo com os dados do mais recente Inquérito Nacional aos Usos do Tempo, os homens dedicam ao trabalho não pago, em média, menos 1:45 h do que as mulheres em cada dia útil, o que significa que os homens dedicam, em média, menos 40% do tempo que as mulheres dedicam ao trabalho não pago em dias úteis. Esta disparidade salda-se em 2:12 h ao sábado e em 1:25 h ao domingo, ambos os casos representam cerca de 38% menos de uso do tempo em trabalho não pago do que as mulheres.

Figura 34 – Tempo médio de trabalho não pago, por sexo, Portugal (minutos)

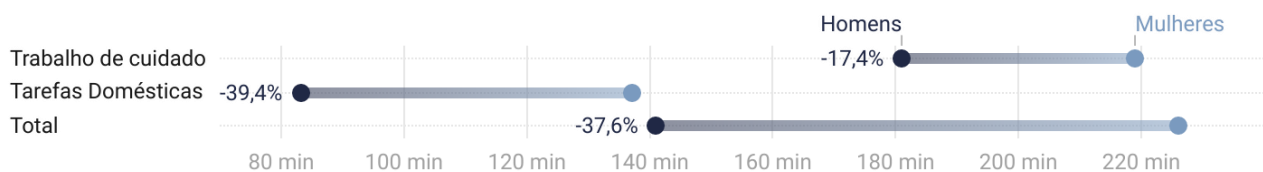
Dia útil



Sábado



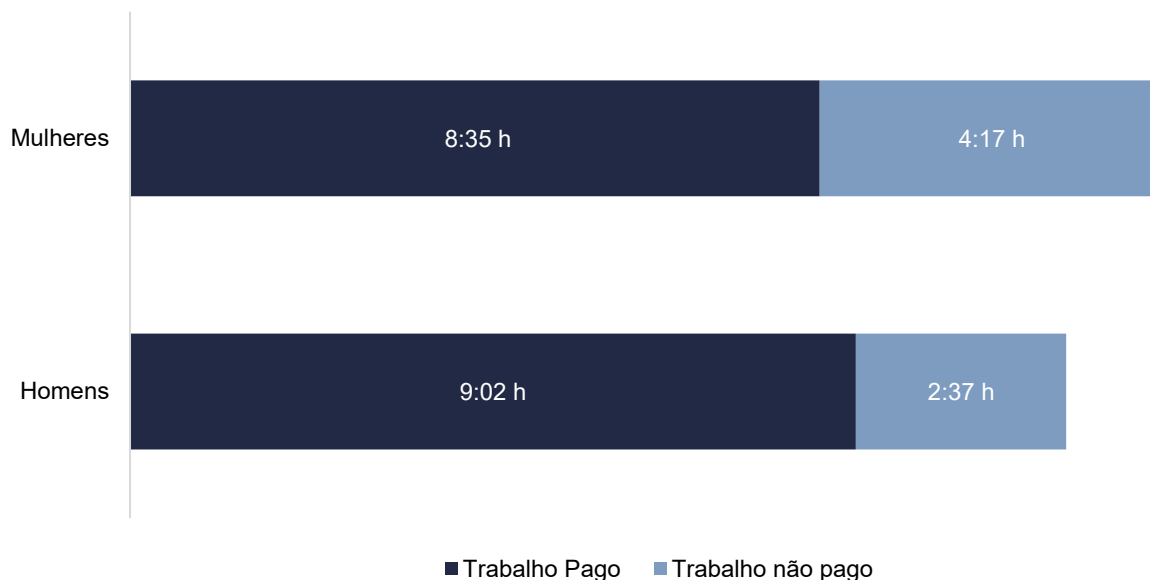
Domingo



Fonte: Elaborado pelos autores com base no Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e de Mulheres / CESIS e CITE (2015).

Cingindo a análise a mulheres e homens que desempenham alguma atividade profissional, verifica-se na Figura 35 que as mulheres dedicam ao trabalho pago menos 27 minutos por dia do que os homens; e, ao trabalho não pago, mais 1:40 h que os homens. Por conseguinte, a jornada total de trabalho (pago e não pago) das mulheres é 1:13 h mais longa que a dos homens.

Figura 35 – Tempo médio diário de trabalho (pago e não pago) de homens e mulheres com atividade profissional, Portugal (horas: minutos)



Fonte: Elaborado pelos autores com base no Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e de Mulheres / CESIS e CITE (2015).

Relativamente à idade, os resultados do Inquérito Nacional aos Usos do Tempo mostram que, em todas as faixas etárias, as mulheres despendem mais tempo do que os homens em trabalho não pago. Ainda assim, a disparidade de género é particularmente elevada nas faixas etárias com maior intensidade de trabalho pago (entre os 25 e os 64 anos), período da vida em que as exigências profissionais se somam a um aumento de trabalho doméstico e de cuidado associado a filhas e/ou filhos ou a parentes idosos.

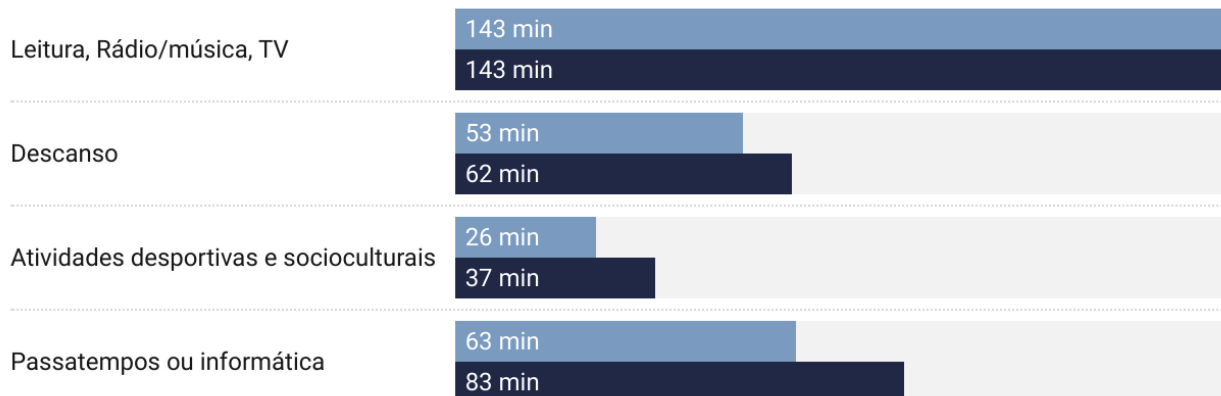
A análise desagregada por outras características sociodemográficas, como a classe social, o escalão de rendimento ou o nível de escolaridade, expõe apenas variações reduzidas e pouco uniformes, com as mulheres a desempenharem sempre uma parcela do trabalho não pago consideravelmente superior aos homens (Perista et al., 2015: 61-66). Ainda assim, tem ocorrido uma transformação gradual dos papéis de género, incluindo a crescente recetividade ao contributo dos homens na vida familiar, sobretudo nas gerações mais jovens (Wall et al., 2016). Verificamos uma evolução dos comportamentos familiares no sentido de uma repartição mais equilibrada de incumbências entre homens e mulheres, embora persistam obstáculos assinaláveis, nomeadamente nas tarefas domésticas mais rotineiras (roupa, limpeza, etc.) e nas resistências de entidades empregadoras à disseminação de uma masculinidade cuidadora e das suas implicações para os quotidianos laborais.

Vale a pena considerar ainda a dimensão do tempo de lazer e de repouso, pela sua potencial relevância para a tomada de decisões relativamente à parentalidade. Constatamos que os homens desfrutam de mais tempo nesta dimensão da vida, especialmente no que respeita a atividades de lazer. De facto, o tempo de descanso regista uma disparidade de género menor que os indicadores antes mencionados: neste caso, as mulheres são penalizadas em 8 minutos nos dias úteis e 12 e 11 minutos ao sábado e domingo, respetivamente.

Figura 36 – Tempos médios dedicados a atividades de lazer e caráter pessoal no último dia útil, no último sábado e no último domingo, segundo o tipo de atividade, por sexo, Portugal (minutos)

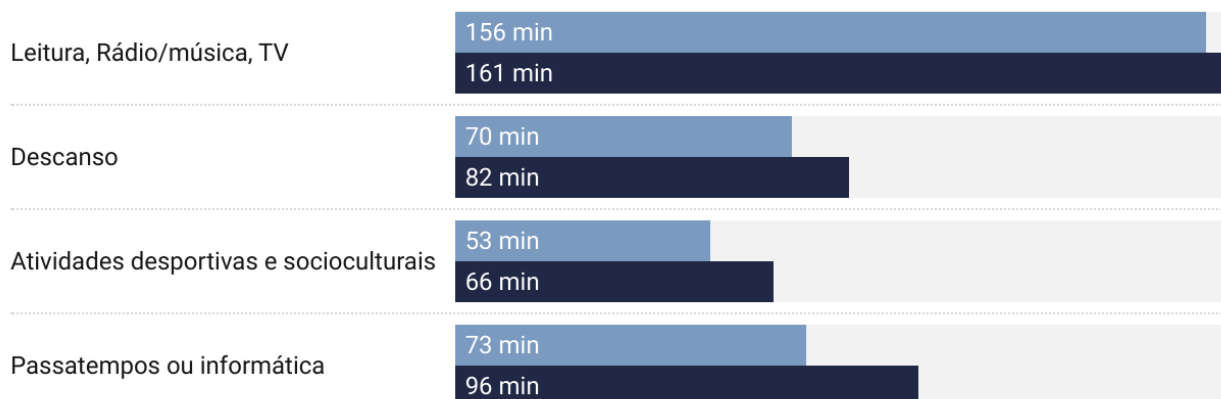
Dia útil

Mulheres Homens



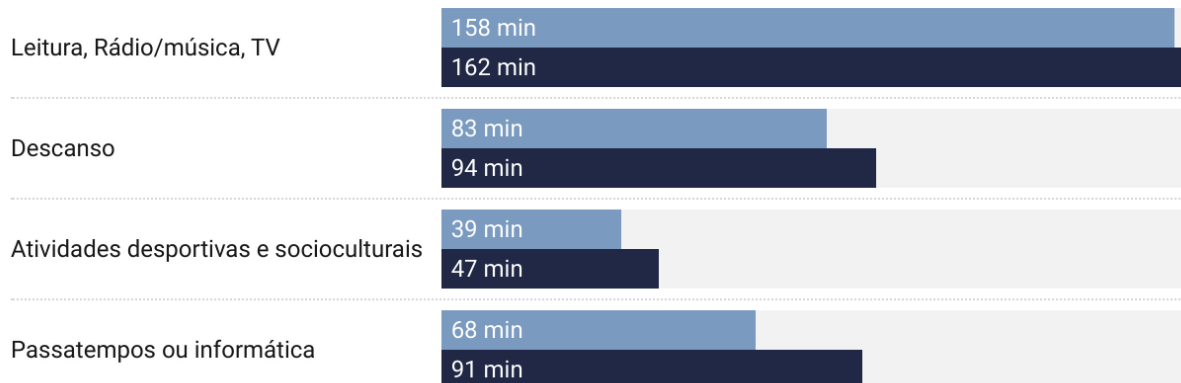
Sábado

Mulheres Homens



Domingo

Mulheres Homens



Fonte: Elaborado pelos autores com base no Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e de Mulheres / CESIS e CITE (2015).

Num olhar panorâmico sobre os usos do tempo nas três esferas da vida em análise – pessoal, familiar e profissional - concluímos que em todas elas persistem disparidades de género, com as mulheres a suportar uma carga ainda desproporcional do trabalho doméstico e de cuidado e a confrontar-se com dificuldades acrescidas para desenvolver atividades profissionais e de lazer.

Para compreender em que medida a dimensão tempo produz recursos e constrangimentos em matéria de fecundidade, importará num trabalho futuro aferir **se os agregados domésticos com menos tempo de trabalho não pago – seja porque o trabalho de cuidado requerido é assegurado por serviços públicos, por familiares externos ao agregado ou por um profissional remunerado – registam níveis mais elevados de fecundidade desejada e realizada. Será também pertinente averiguar se estes níveis são mais elevados em famílias com uma repartição mais equitativa do trabalho não pago. Outra indagação oportuna será, ainda, compreender qual a relevância das práticas das entidades empregadoras na dinâmica entre decisões de parentalidade e articulação trabalho-família.**

Essa via de averiguação permitiria, por um lado, entender se a desigualdade nos usos do tempo constitui um dos fatores explicativos da baixa fecundidade em Portugal. Por outro lado, apoiaria uma reflexão necessária acerca de modos de incentivar a fecundidade que não agravem a penalização das mulheres em matéria de trabalho doméstico e de cuidado, mas que, pelo contrário, contribuam para prosseguir a mitigação da desigualdade de género nesta esfera.

A avaliação de políticas públicas será também um campo propício para a produção de resultados úteis ao aferir o impacto de determinadas intervenções nonexo de fecundidade e conciliação. Como exemplos de políticas públicas a considerar podemos referir, entre outras, as alterações de licenças parentais, o alargamento da gratuitidade das creches ou o incentivo a medidas de facilitação da conciliação por parte de entidades empregadoras. Sobre esta última medida, o tópico seguinte analisa algumas lições aprendidas durante as mudanças decorrentes da pandemia nos últimos anos.

3.3 Conciliação Trabalho-Família no período da COVID-19

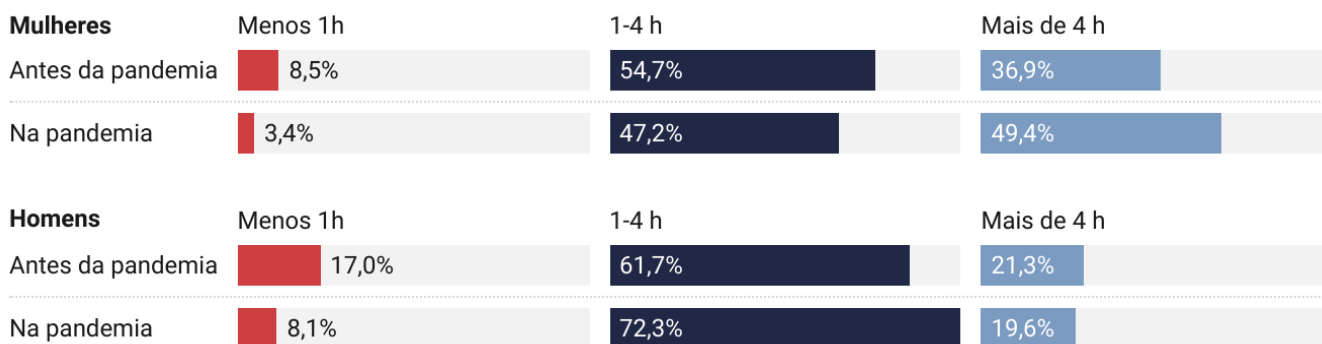
O período da pandemia de COVID-19 trouxe uma série de mudanças, tanto pela rápida implementação de novos arranjos de trabalho, como os horários flexíveis e o teletrabalho, como ao colocar as famílias em períodos de confinamento com convívio 24 horas todos os dias, o que criou a oportunidade para ajustamentos na alocação dos tempo de trabalho pago e não pago e na responsabilidade pelas diferentes tarefas do contexto familiar.

O relatório *Working Time and Work-Life Balance Around the World* (OIT 2022) indica que, com base nas novas formas de organização do tempo e do trabalho que emergiram no período da pandemia de COVID-19 e na sua recuperação, há evidências de que permitir aos trabalhadores ter maior flexibilidade em decidir quando, onde e como entregam os seus resultados gera maior produtividade ao mesmo tempo que amplia a satisfação dos trabalhadores com o equilíbrio entre a vida profissional e familiar.

O presente tópico utiliza os resultados do *Survey on gender equality and socio-economic consequence of COVID-19* desenvolvido pelo *European Institute for Gender Equality* em 2021 para discutir as influências do período de COVID-19 em três domínios da Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, nomeadamente o cuidado das crianças, o trabalho doméstico e os arranjos de trabalho flexível.

Na área de cuidado das crianças, a Figura 37 seguinte indica alguns efeitos da pandemia no tempo gasto por homens e mulheres no cuidado das crianças.

Figura 37 – Percentagem de pessoas com responsabilidade de cuidado de crianças (0-11 anos) por tempo médio gasto nas atividades de cuidado antes e durante a pandemia de COVID-19, por sexo, Portugal (2021)

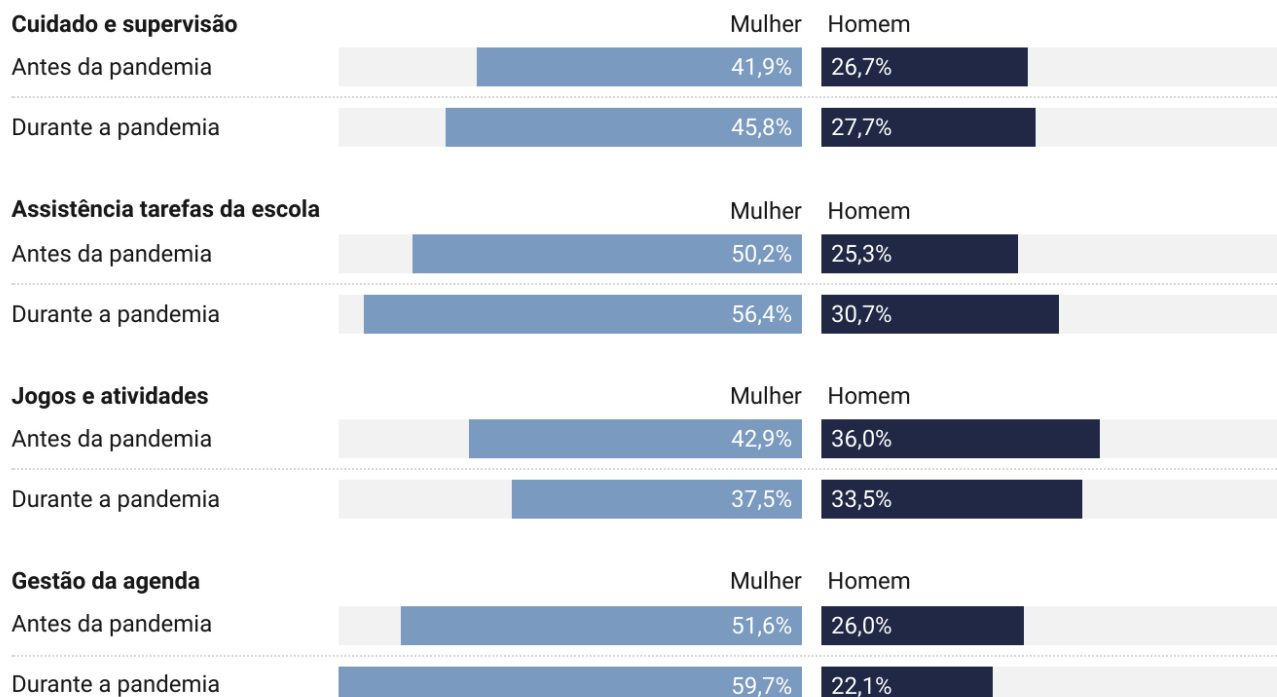


Fonte: Elaborado pelos autores com base no Survey EIGE (2021)

A figura destaca que a pandemia produziu um efeito na alocação do tempo (homens e mulheres) com crianças até aos 11 anos. A pandemia implicou uma maior alocação do tempo às crianças, sendo que as mulheres que já alocavam mais tempo por comparação aos homens, passaram a alocar neste período ainda mais, com quase 50% a despendem mais de quatro horas por dia. No caso dos homens, houve sobretudo um incremento naqueles que passaram a dedicar entre uma e quatro horas diárias ao cuidado das crianças. Estes dados reforçam os apontamentos da Figura 34, indicando que os homens dedicam sensivelmente três quartos do tempo que as mulheres dedicam às atividades de cuidado de crianças.

A Figura 38 detalha o tipo de atividade de cuidado realizada.

Figura 38 – Percentagem de pessoas responsáveis por tarefas de cuidado de crianças (0-11 anos) por tipo de atividade, antes e durante a pandemia de COVID-19, por sexo, Portugal (2021)



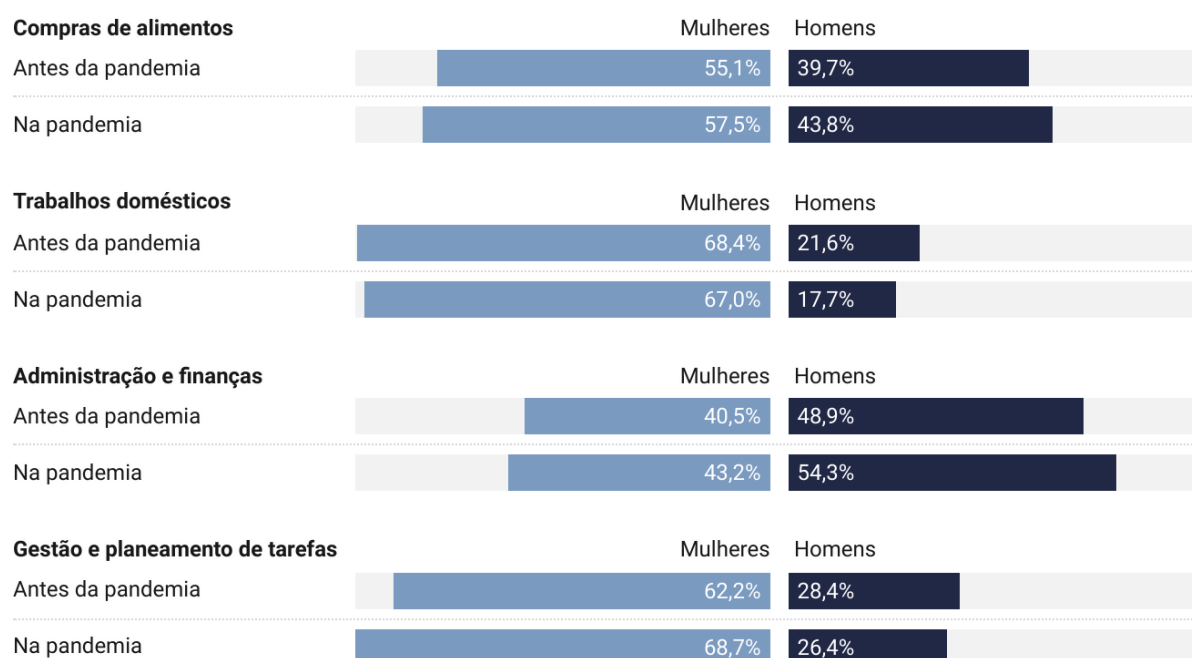
Fonte: Elaborado pelos autores com base no Survey EIGE (2021)

A Figura 38 demonstra que, mesmo antes da pandemia, havia um predomínio da percentagem de mulheres que realizam as tarefas de cuidado. A atividade na qual mais se aproximam os percentuais de homens e mulheres responsáveis pelas tarefas é na realização de jogos e atividades com as crianças. Destaca-se a atividade de gestão da agenda da criança, predominantemente realizada pelas mulheres, e que, no período da pandemia, teve o maior incremento entre as tarefas, com uma subida de 8,1 pontos percentuais.

Assim, as duas figuras anteriores indicam que o contexto da pandemia produziu um incremento no tempo alocado pelos homens às tarefas associadas ao cuidado das crianças, tendo crescido principalmente o apoio dos pais na realização das tarefas escolares. Contudo, as mães mantiveram-se como as principais responsáveis pelas tarefas associadas ao cuidado das crianças, tendo assumido especial relevância a gestão da agenda familiar.

Nos trabalhos de cuidado da casa, conforme indica a figura seguinte, há um maior equilíbrio na realização de atividades de administração e finanças, e uma maior desigualdade nos trabalhos domésticos, tais como limpar e cozinhar.

Figura 39 – Percentagem de pessoas responsáveis por tarefas domésticas por tipo de atividade, antes e durante a pandemia de COVID-19, por sexo, Portugal (2021)



Fonte: Elaborado pelos autores com base no Survey EIGE (2021)

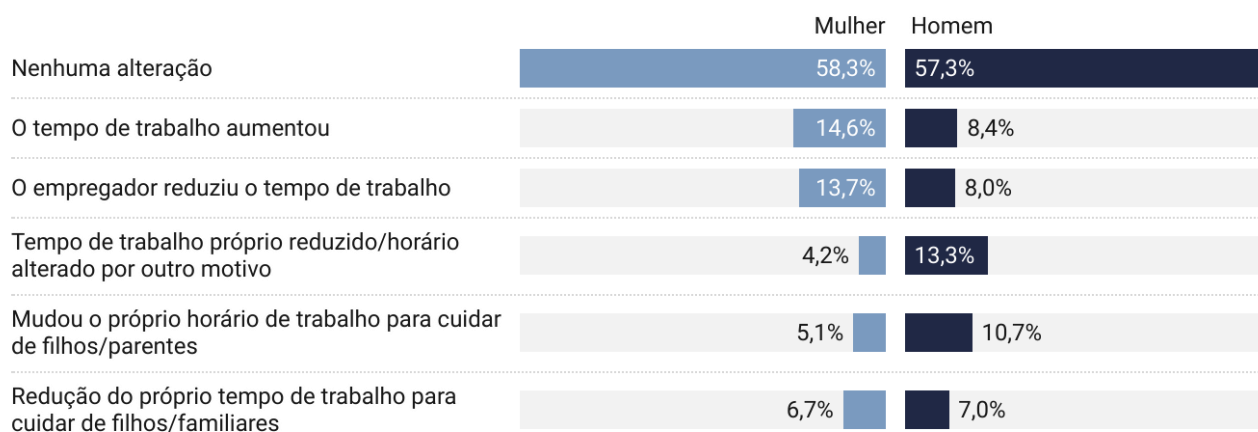
A Figura 39 revela que, durante a pandemia, ocorreu um aumento incremental na participação dos homens responsáveis pelos trabalhos domésticos. Todavia, a percentagem ainda é muito inferior à das mulheres responsáveis por estas tarefas. Destaca-se, em segundo lugar, um crescimento na percentagem de homens responsáveis pelas atividades de gestão e planeamento de tarefas. No entanto, tal como nos trabalhos domésticos, esta ainda é uma tarefa cuja responsabilidade recai predominante sobre mulheres, o que reforça as distribuições de atividades descritas nas Figuras 31 e 32.

Neste sentido, a pandemia não modificou a situação de predominância das mulheres como responsáveis pelas atividades de cuidado da casa, sobretudo das atividades domésticas como limpeza e cozinha. Os homens, por outro lado, tornaram-se mais responsáveis por atividades de compras e administrativas. Combinando as duas áreas de atividades de cuidado, percebe-se que a pandemia produziu um baixo efeito de incremento na responsabilidade dos homens em algumas tarefas, o que pode ser visto como uma ajuda episódica e contextual

nas atividades familiares, mas não sinaliza uma efetiva redistribuição equitativa das responsabilidades pelas tarefas de trabalho não pago.

Sobre as possibilidades de novos arranjos dos tempos de trabalho pagos proporcionadas pelo contexto pandêmico, a figura 38 destaca que, cerca de 6 em cada 10 homens ou mulheres, não perceberam alterações no seu tempo de trabalho devido à pandemia de COVID-19.

Figura 40 – Percentagem de pessoas que tiveram mudanças na organização do tempo de trabalho durante a pandemia de COVID-19 por tipo de mudança, por sexo, Portugal (2021)

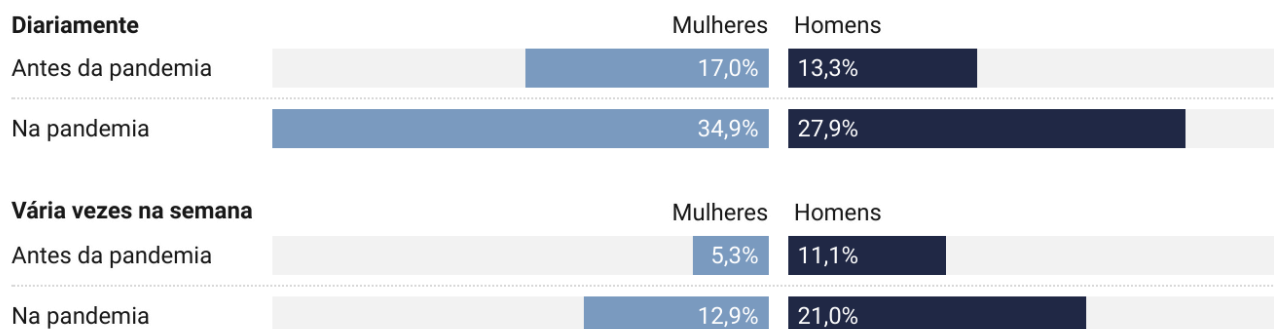


Fonte: Elaborado pelos autores com base no Survey EIGE (2021)

A figura reforça os apontamentos anteriores presentes na figura 21, nomeadamente a baixa adesão, no mercado de trabalho português, às práticas do trabalho flexível. Entre as pessoas que tiveram alguma modificação no tempo de trabalho durante a pandemia, destaca-se a mudança no horário de trabalho dos homens para cuidado de filhos ou parentes (10,7%), e a redução ou alteração de horário por outros motivos (13,3%). Entre as mulheres, destaca-se o aumento do tempo de trabalho (14,6%) e as situações nas quais o empregador diminuiu o tempo de trabalho (13,7%).

Entre as mudanças na organização do trabalho decorrente da pandemia, destaca-se o crescimento no teletrabalho. A figura seguinte descreve a percentagem de pessoas que trabalham a partir de casa.

Figura 41 – Percentagem de pessoas que trabalham a partir de casa (sempre e várias vezes por semana), antes e durante a pandemia de COVID-19, por sexo, Portugal (2021)

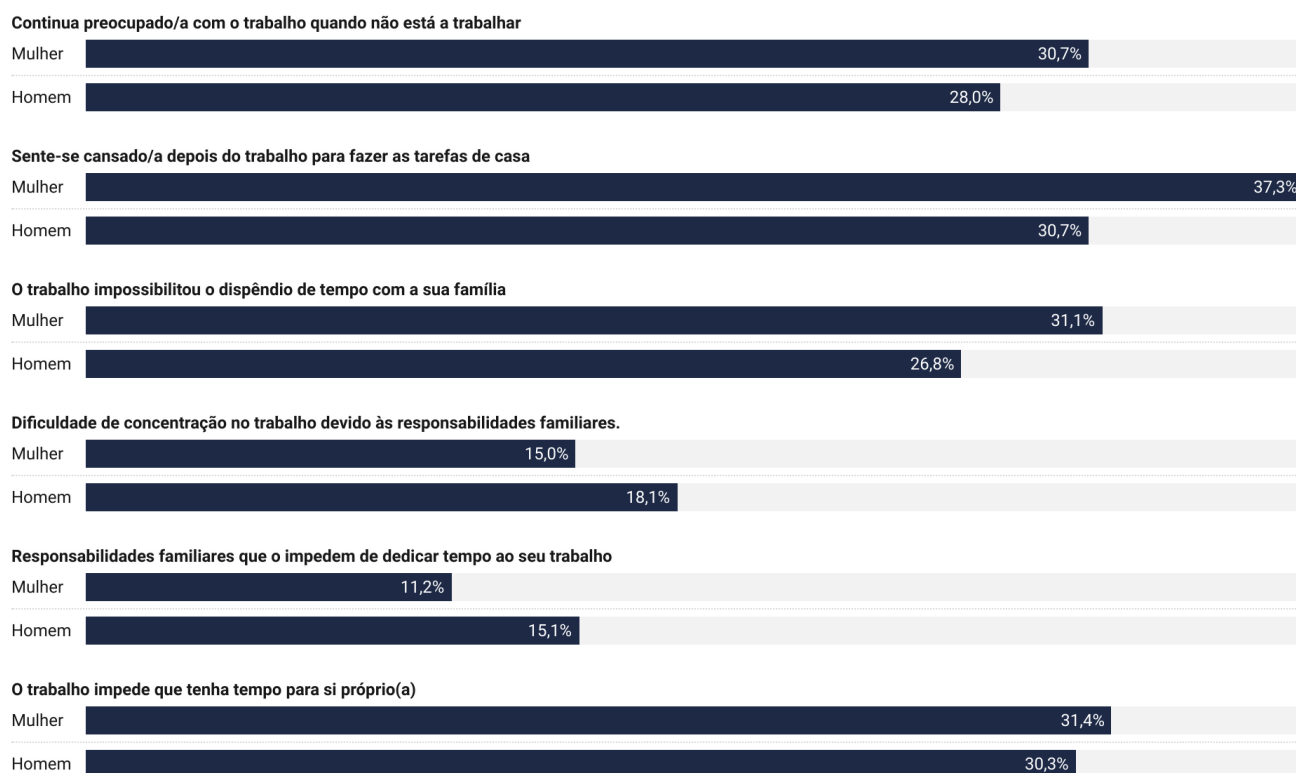


Fonte: Elaborado pelos autores com base no Survey EIGE (2021)

Ao comparar este gráfico com a figura 17, verifica-se que a percentagem média de trabalhadores a partir de casa antes da pandemia corresponde à percentagem média de trabalhadores em Portugal nesta situação (em torno de 14% para os homens e 16% para as mulheres). Isto significa que, pós-pandemia, boa parte do trabalho diário a partir de casa foi revertido para um modelo presencial ou misto. Considerando-se a percentagem de trabalhadores que passaram a exercer as atividades profissionais a partir de casa durante a pandemia, há um potencial pouco explorado para que esta forma de trabalho seja alargada para um maior número de profissionais, a exemplo do que fizeram outros países da União Europeia¹³.

A Figura 42 apresenta a percentagem de pessoas que sempre ou na maioria das vezes vivenciam situações relacionadas com a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.

Figura 42 – Percentagem de pessoas que caracterizam como “sempre” ou na “maioria das vezes” as situações descritas abaixo, por sexo, Portugal (2021)



Fonte: Elaborado pelos autores com base no *Survey EIGE* (2021)

A figura destaca que, para cerca de 3 em cada 10 homens ou mulheres, o trabalho é um impeditivo para que a pessoa dedique tempo a si mesma, e as preocupações do trabalho estendem-se para além do período laboral. Há um predomínio entre as mulheres nas situações de cansaço pós-trabalho que impedem a realização das tarefas de casa, o que precisa ser considerado à luz do tempo adicional médio que é despendido pelas mulheres no trabalho não pago (ver figura 35) e que também se traduzem num maior nível de insatisfação das mulheres com a distribuição das tarefas domésticas (ver figura 33). Estas afirmativas aprofundam a indicação sobre os motivos do constante decréscimo no domínio do “Balanço vida-trabalho” (ver figura 29), sobretudo movido por uma tendência crescente de dificuldade de cumprir as tarefas domésticas e as responsabilidades familiares em decorrência do trabalho.

13 Ver: [The rise in telework: Impact on working conditions and regulations](#) (Eurofound 2022)

Assim, verifica-se que poucos respondente apontam concordância sobre interferência das responsabilidades familiares no trabalho, mas há, para aproximadamente 3 em cada 10 pessoas, interferências do trabalho nos compromissos familiares, com destaque para 37% das respondentes que afirmam chegarem com frequência cansadas do trabalho para realizarem as tarefas da casa, algo que complementa o gráfico da figura 33 que aponta para existência de 10% de mulheres insatisfeitas com o modo como as tarefas domésticas estão divididas.

Em síntese, os resultados do *Survey on gender equality and socio-economic consequence of COVID-19* (EIGE 2021) para Portugal permitem identificar algumas tendências na organização do trabalho não pago: verificou-se que as mulheres continuam a ser as principais responsáveis pelas tarefas de cuidado e domésticas. A pandemia propiciou um crescimento baixo na percentagem de homens que assumem o papel de principais responsáveis por algumas destas tarefas, nomeadamente no auxílio às tarefas escolares nas atividades de cuidado, e, nas tarefas domésticas, destacam-se os aumentos na participação de homens responsáveis pela compra de alimentos e pela gestão administrativa e financeira da casa. No caso de trabalhos domésticos, como lavar e cozinhar, ocorreu uma diminuição na percentagem de homens responsáveis por estas tarefas durante a pandemia.

No domínio da conciliação do trabalho pago com a vida pessoal, verifica-se que a pandemia não produziu efeitos na jornada de trabalho para a maioria dos respondentes, ainda que o modelo de trabalho a partir de casa tenha ganhado maior relevância neste período. Entre as mulheres, verifica-se uma maior tendência daquelas com filhos em concordar que as perspectivas de carreira diminuíram durante a pandemia, mas com menor tendência em concordar que este período tenha tornado mais fácil conciliar o trabalho com a vida familiar. Destaca-se nas situações relacionadas à conciliação trabalho-família que cerca de 37% das mulheres afirmam sempre ou na maioria das vezes, chegarem do trabalho cansadas para realizar as tarefas domésticas. Ao mesmo tempo, para cerca de 30% dos respondentes, de ambos os sexos, o trabalho é uma barreira para que a pessoa tenha tempo para si própria e as preocupações decorrentes da vida profissional acompanham a pessoa para além do horário laboral.

Estas indicações estão em linha com o diagnóstico das *Grandes Opções 2022-2026*, que aponta que “os impactos da crise da COVID-19 acentuaram estas desigualdades [entre homens e mulheres], manifestando-se designadamente ao nível da segregação profissional, na desigualdade salarial ou na distribuição desigual das tarefas de cuidado e doméstica”. Os resultados do relatório *Working Time and Work-Life Balance Around the World* (OIT 2022) apontam que algumas políticas públicas podem ser essenciais na promoção da conciliação entre trabalho pago e vida pessoal. O relatório recomenda uma análise sobre os tempos máximos de trabalho e aponta experiências internacionais de redução da jornada com resultados tanto ao nível de produtividade quanto de satisfação individual. Outra tendência apontada é a da emergência de novas formas de organização do trabalho, nomeadamente a flexibilização das jornadas e o teletrabalho como instrumentos de promoção de maior autonomia individual no planeamento e realização das tarefas, não obstante, adverte-se para a necessidade de serem regulados direitos que permitam às pessoas desligarem-se das suas preocupações e responsabilidades profissionais após o horário laboral.

4. Igualdade de Género

O presente capítulo aborda o tema da Igualdade de Género sob duas perspetivas: primeiramente, identificam-se os instrumentos normativos utilizados por Portugal para promover a igualdade entre homens e mulheres no trabalho. O objetivo é caracterizar a evolução incremental do tema no país, bem como apontar desafios a este sistema de monitorização.

A segunda parte tem como base o Índice de Igualdade de Género da União Europeia. Tal como o exercício anterior com o IBE, aqui procura-se relacionar os 31 indicadores que compõem o índice com os indicadores da fecundidade. O objetivo, neste caso, articula-se em dois níveis de abordagem: o primeiro, analisa esta relação ao nível dos 27 Estados-membros ao longo das sete edições do índice, permitindo identificar tendências na evolução da relação entre igualdade de género e fecundidade na União Europeia na última década. A segunda abordagem toma apenas o caso de Portugal e analisa quais os indicadores da igualdade de género mais se relacionam com a fecundidade no país.

4.1 Instrumento para monitorizar a igualdade de género em Portugal

Há duas décadas que Portugal possui um instrumento para monitorizar a igualdade de género: O “progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional” tem vindo a ser acompanhado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)¹⁴ desde 2001, por obrigação decorrente da Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto e Lei n.º 26/2019, de 28 de março.

Conforme o teor dos relatórios anuais produzidos pela CITE, têm sido evidentes os progressos alcançados, embora subsistam diversas assimetrias entre mulheres e homens. No relatório mais recente consta, designadamente, que a maioria (54%) das pessoas matriculadas no ensino superior é mulher (CITE, 2021, 14) e que são também as mulheres quem mais participa em atividades de aprendizagem ao longo da vida, com uma taxa de participação de 10,4% (CITE, 2021, 21). No entanto, a maior qualificação e participação das mulheres no ensino e formação não têm sido capazes de garantir a sua inserção laboral de forma igualitária: continuam a ser as mulheres quem mais trabalha a tempo parcial (11,7% de mulheres e 8,1% de homens) (CITE, 2021, 91), quem está mais representada nos segmentos de salários mais baixos, com 27,0% das mulheres e 22,6% dos homens a ganharem o salário mínimo nacional (GEP, 2021, 34), e quem, pelo contrário, está sub-representada nos segmentos de salários mais altos, nomeadamente em cargos de decisão (e.g. no setor público, apenas 41,6% dos dirigentes superiores e 26,3% dos representantes do poder legislativo são mulheres (CITE, 2021, 78)).

Conforme será discutido no capítulo seguinte, persistem também assimetrias na conciliação entre a vida profissional e a esfera familiar, apesar da maior disponibilidade e acesso a equipamentos de apoio à infância, bem como dos progressos registados no âmbito da parentalidade¹⁵.

Para melhor se compreender o processo de “construção” da igualdade de género no trabalho, no emprego e na formação profissional, apresentam-se alguns dos principais marcos legislativos presentes na trajetória deste tema. No âmbito constitucional:

¹⁴ Relatórios disponíveis no portal da [Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego \(CITE\)](#)

¹⁵ O tema da parentalidade, apesar de fundamental para as questões da igualdade de género, não será aqui desenvolvido uma vez que já foi objeto de análise na [Nota de Análise: Políticas de Família](#) (PlanAPP 2022)

Quadro 2 – Principais marcos da evolução constitucional da igualdade de género no trabalho, no emprego e na formação profissional

Diploma ¹⁶	Descrição
<p>Decreto de Aprovação da Constituição n.º 86/1976, de 10 de abril</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Artigo 13.º (Princípio da igualdade) – ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de qualquer fator, nomeadamente em função do sexo; • Artigo 52.º (Obrigações do Estado quanto ao direito ao trabalho) –incumbe ao Estado garantir do direito ao trabalho, bem como a igualdade de oportunidades na escolha da profissão, de forma que não seja limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalhos ou categorias profissionais; • Artigo 54.º (Obrigações do Estado quanto aos direitos dos trabalhadores) – incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso dos trabalhadores, nomeadamente através do estabelecimento e da atualização do salário mínimo e máximo nacional e da especial proteção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto; • Artigo 67.º (Família) – incumbe ao Estado, nomeadamente, desenvolver uma rede nacional de assistência materno-infantil; • Artigo 68.º (Maternidade) – as mulheres trabalhadoras têm direito a um período de dispensa do trabalho, antes e depois do parto, sem perda da retribuição e de quaisquer regalias; • Artigo 74.º (Ensino) – todos os cidadãos têm direito ao ensino e à igualdade de oportunidades na formação escolar; • Artigo 81.º (Incumbências prioritárias do Estado) – são incumbências prioritárias do Estado, nomeadamente, a promoção da igualdade entre os cidadãos, através da transformação das estruturas económicas e sociais.
<p>Lei Constitucional n.º 1/82, de 30 de setembro (primeira revisão)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adita um novo artigo 47.º sobre liberdade de escolha de profissão e acesso à função pública, reconhecendo que os cidadãos têm o direito de acesso à função pública, em condições de igualdade e liberdade, em regra por via de concurso. A importância deste artigo explica-se pelo facto de durante o Estado Novo várias profissões estarem vedadas às mulheres, como a magistratura e a carreira diplomática, ou de estarem condicionadas pela proibição de casar, como no caso da carreira de enfermagem e do ensino; • Adita um novo artigo 50.º, determinando que todos os cidadãos têm direito de acesso, em condições de igualdade e liberdade, aos cargos públicos; • Adita um novo artigo 60.º, que estabelece os direitos dos trabalhadores, nomeadamente o direito à retribuição do trabalho, observando-se o princípio de que para trabalho igual, salário igual; • Altera o artigo 67.º, especificando que incumbe ao Estado promover a criação de uma rede nacional de assistência materno-infantil, de uma rede nacional de creches e de infraestruturas de apoio à família.
<p>Lei Constitucional n.º 1/89, de 8 de julho (segunda revisão)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Altera o n.º 3 do artigo 68.º, que passa a incluir o direito das mulheres a “especial proteção durante a gravidez e após o parto”.
<p>Lei Constitucional n.º 1/97, de 20 de setembro (quarta revisão)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estabelece na al. h) do n.º 1 do art. 9.º, a promoção da igualdade entre homens e mulheres como tarefa fundamental do Estado; • Acrescenta no artigo 59.º que a organização do trabalho deve permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

¹⁶ As terceira, quinta e sétima revisões constitucionais, respetivamente em 1992, 2001 e 2005, não fizeram alterações relevantes no domínio da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional.

Lei Constitucional n.º 1/2004, de 24 de julho (sexta revisão)	<ul style="list-style-type: none"> • Adita ao artigo 13.º a proibição de discriminação em função da orientação sexual.
--	---

A operacionalização da igualdade de género tem passado também pela implementação de vários planos e estratégias nacionais, uns de cariz mais transversal e outros mais específicos para o setor do trabalho, emprego e formação profissional:

Quadro 3 – Principais planos e estratégias nacionais no âmbito da igualdade de género

Instrumentos	Descrição
Planos Nacionais de Emprego (de 1998 a 2005)	Reconhecem a igualdade de género como objetivo a atingir no campo laboral, designadamente no emprego, no desemprego, nos salários, na segregação setorial e profissional e na conciliação entre a vida profissional e familiar. Propõem várias medidas com vista a alcançar esse objetivo (e.g. formação e sensibilização na área da igualdade; criação de um observatório para a igualdade de género; incentivos às empresas que facilitem a conciliação, designadamente permitindo flexibilidade de horários, trabalho a tempo parcial, adaptação dos horários escolares às necessidades das famílias ou que criem creches para os filhos dos seus trabalhadores; apoio ao empreendedorismo das mulheres).
Plano Global para a Igualdade de Oportunidades e subsequentes Planos Nacionais para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação (1997 a 2017)	Constituem uma resposta à concretização dos princípios constitucionais da promoção da igualdade e não discriminação, reconhecendo que nem a igualdade constitucional e legalmente estabelecida, nem a presença e estatuto das mulheres no mercado de trabalho têm sido suficientes para se alcançar uma efetiva igualdade entre mulheres e homens. Neste contexto, especificam um conjunto de medidas inscritas em diferentes áreas estratégicas, como a educação, a saúde e o mercado de trabalho, destinadas a promover a igualdade de género, bem como o combate à não discriminação, através do envolvimento de todos os setores da sociedade portuguesa.
Estratégia Nacional para a Igualdade e Não-Discriminação (2018-2030)	Publicada através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, está alinhada com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e apoia-se em três Planos de Ação que definem objetivos estratégicos e específicos em matéria de não discriminação em razão do sexo e igualdade entre mulheres e homens, de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

Outros instrumentos complementares para a promoção da igualdade entre mulheres e homens são descritos na tabela seguinte.

Quadro 4 – Outros instrumentos de promoção da igualdade de género

Instrumentos	Descrição
Salário Mínimo	O salário mínimo a todos os trabalhadores por conta de outrem foi instituído em 1974, através do Decreto-Lei n.º 217/74, de 27 de maio. Apesar de não ser uma medida dirigida especificamente à promoção da igualdade de género é, neste âmbito, de grande relevância por ter permitido o aumento dos rendimentos das mulheres e a redução das desigualdades salariais.
Lei da Igualdade	Publicada em 1979 pelo Decreto-Lei n.º 329/79, de 20 de setembro, definiu os mecanismos que permitem a execução dos princípios constitucionais referentes à igualdade de género, designadamente proibindo formas de discriminação baseada no sexo em anúncios de recrutamento e instituindo a Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE), a quem compete zelar pela aplicação das disposições legais e convencionais no âmbito da igualdade de género. O alargamento do regime da Lei da Igualdade passou a ser aplicável também Administração Pública com o Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de novembro. A Lei da Igualdade vigorou até à entrada em vigor do Código de Trabalho, em 2003.
Lei da Paridade	Promulgada em 2006, a Lei da Paridade - Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, alterada pela Declaração n.º 7/2006, de 4 de outubro de 2006 -, estabeleceu que todas as listas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as autarquias locais devem ser compostas de modo a assegurar a representação mínima de 33% de mulheres e homens, não podendo haver mais de duas pessoas candidatas do mesmo sexo colocadas, consecutivamente, na ordenação da lista. O âmbito de aplicação desta Lei foi alargado em 2019, através da Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março, que aumentou a representação mínima para 40% e passou a abranger também a lista de candidatos a vogal das Juntas de Freguesia e as listas de candidatos às mesas dos órgãos deliberativos das autarquias locais (assembleias municipais e de freguesia).
Lei de Representação Equilibrada em Cargos de Direção	É publicada em 2017 através da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto. Estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa. No que diz respeito ao setor público empresarial, definiu que a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3 %. Para as empresas cotadas em bolsa, a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização não pode ser inferior a 20 % (até 2020) e a 33,3 % (após 2020).
Lei da Igualdade Remuneratória	Publicada em 2018 pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, instituiu medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, pretendendo reduzir a diferença salarial existente. Neste contexto, instituiu um conjunto de obrigações para os empregadores (e.g. assegurar a existência de uma política de transparência remuneratória e fixação de salários de acordo com critérios objetivos) e reforçou as competências da ACT e da CITE.
Programa para a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar	Conhecido por “Programa 3 em Linha”, foi lançado em 2018 e apresentou um conjunto de 33 medidas que visavam promover um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, tanto no setor público como no privado, contribuindo também para a sustentabilidade demográfica. Entre as medidas apresentadas, destaca-se o alargamento da licença parental inicial exclusiva do pai de 15 para 20 dias, a dispensa de três horas aos funcionários públicos para acompanharem filhos até aos 12 anos no primeiro dia de aulas, a dispensa de horas anuais para que os trabalhadores possam tratar de assuntos pessoais e/ou familiares e o reforço dos equipamentos de apoio à infância.

No que diz respeito à avaliação das políticas de igualdade de género, temos assistido nos últimos anos à realização de alguns exercícios que incidem, grosso modo, sobre instrumentos de política pública estratégica e transversal, como os Planos Nacionais para a Igualdade.

Verifica-se, contudo, que **as avaliações realizadas são limitadas à análise de aspetos relativos à execução e operacionalização dos Planos** (e.g. gastos globais e por área, grau e tipo de execução face aos objetivos iniciais), deixando de fora uma análise mais direcionada aos resultados, que produza evidências sobre o efeito transformador dessas políticas e das interações que existem entre as questões de género e outros domínios estruturais, como o da sustentabilidade demográfica. Neste sentido, para o futuro seria importante considerar o planeamento e realização de avaliações que contemplem também uma análise dos efeitos e impactos, aproveitando as diferentes contribuições teóricas e metodológicas que se têm desenvolvido nos últimos anos na área da avaliação e do género (Espinosa-Fajardo *et al.* 2019).

Outras iniciativas de teor mais específico, como o Programa 3 em Linha ou a Lei da Paridade, não chegaram a ser formalmente avaliadas, apesar de conterem em si um compromisso explícito de avaliação. Existem, em alguns casos, relatórios de balanço da implementação das políticas, como por exemplo o balanço da Lei da Paridade¹⁷ ou o balanço da execução do Programa 3 em Linha¹⁸, que demonstram o grau de execução, mas não constituem nem na forma, nem no conteúdo, verdadeiros exercícios de avaliação.

4.2 Igualdade de Género e Fecundidade

A igualdade de género é um conceito amplo e complexo. Parte do desafio em relacioná-lo com a sustentabilidade demográfica consiste em desenvolver métricas para medir e monitorizar os avanços neste domínio. Conforme descreve Klasen (2006), o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) introduziu dois indicadores de género: o Índice de Desenvolvimento de Género (IDG)¹⁹ e a Medida de Empoderamento de Género (MEG)²⁰. Ambas as medidas atuavam como forma de adicionar uma perspetiva de género ao Índice de Desenvolvimento Humano (IDH). Contudo, a autora aponta a necessidade de novos componentes que, para além do IDH retratem diferenças de género em diferentes aspetos da vida, como o trabalho, a perceção de segurança e o uso do tempo. Neste sentido, Plantenga *et al.* (2009) discutiram as bases para a formação de um índice capaz de refletir as questões de género dentro da União Europeia e responder a três objetivos: identificar desigualdades de género em determinado marco temporal; identificar as suas causas e estruturá-las de uma forma que pudessem ser respondidas por políticas públicas; monitorizar os efeitos destas políticas públicas ao longo do tempo.

Assim, procedeu-se à criação do Índice de Igualdade de Género²¹ com 6 domínios, que agregam 14 subdomínios e 31 indicadores nos 27 países da UE. Conforme aponta o relatório metodológico (Barbieri *et al.* 2017), o índice agrega métricas das disparidades baseadas no género em diferentes indicadores, parametrizando-os numa escala que vai de 0, que corresponde à total ausência de igualdade, até 100, que indicaria uma plena igualdade entre homens e mulheres.

A Figura 43 apresenta a trajetória dos 27 países e a média da UE-27 no Índice de Igualdade de Género nas suas sete edições.

17 Ver: [Balanço da implementação da Lei da Paridade em diferentes níveis de governo](#)

18 Ver: [Balanço da execução das medidas do 3 em Linha - Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019](#)

19 *Gender-Related Development Index* (GDI) no original em inglês.

20 *Gender Empowerment Measure* (GEM) no original em inglês.

21 *Gender Equality Index* (GUI) no original em inglês.

Figura 43 – Índice de Igualdade de Género, UE-27 (2013-2022)

País	2013	2022	Varição
Suécia	80,1	83,9	4,7%
Dinamarca	75,2	77,8	3,4%
Países Baixos	74,0	77,3	4,5%
Finlândia	73,1	75,4	3,1%
França	67,5	75,1	11,3%
Espanha	66,4	74,6	12,4%
Irlanda	65,4	74,3	13,6%
Bélgica	69,3	74,2	7,1%
Luxemburgo	61,2	73,5	20,1%
Aústria	58,7	68,8	17,3%
Alemanha	62,6	68,7	9,7%
UE27	63,1	68,6	8,7%
Eslovénia	62,7	67,5	7,6%
Malta	54,4	65,6	20,6%
Itália	53,3	65,0	22,0%
Portugal	53,7	62,8	17,0%
Letónia	55,2	61,4	11,2%
Estónia	53,4	61,0	14,3%
Bulgária	55,0	60,7	10,3%
Croácia	52,3	60,7	16,0%
Lituânia	54,9	60,6	10,4%
Polónia	55,5	57,7	4,0%
Chipre	49,0	57,3	17,0%
Chéquia	55,6	57,2	2,9%
Eslováquia	53,0	56,0	5,6%
Hungria	52,4	54,2	3,5%
Roménia	50,8	53,7	5,6%
Grécia	48,6	53,4	9,8%

Fonte: Elaborado pelos autores com base em UE- Gender Equality Index

A figura acima descreve, no canto superior, uma tendência alicerçada na maior tradição dos países nórdicos no que respeita à igualdade de género. De modo geral, ao longo dos anos em que o índice é calculado (2013-2022) a maioria dos países tem apresentado um crescimento dos seus resultados em diferentes velocidades, o que é demonstrado pela coluna de variação.

Ao longo deste período, Portugal avançou cerca de 9 pp no índice, o que o coloca numa posição intermédia comparativamente com os restantes 27 países que constam do *ranking* de igualdade de género. Contudo, o país apresenta um desempenho abaixo da média da UE-27, ainda que a sua distância tenha diminuído de cerca de 10 para cerca de 6 pontos percentuais.

Para explorar como estas condições afetam a fecundidade nos países, procedeu-se a uma análise com recurso a uma matriz de correlação, entre o Índice de Igualdade de Género e os seus seis domínios e o Índice Sintético de Fecundidade dos países em cada ano de referência do índice²². A Figura seguinte apresenta os resultados das correlações de Pearson para cada uma das edições do índice.

Figura 44 – Matriz de Correlações de Pearson entre o Índice Sintético de Fecundidade e o Índice de Igualdade de Género, UE-27, 2013-2022)

	Índice de Igualdade de Género	Trabalho	Dinheiro	Conhecimento	Tempo	Poder	Saúde
2013	0,72	0,6	0,47	0,55	0,67	0,64	0,31
2015	0,72	0,62	0,46	0,54	0,73	0,65	0,28
2017	0,6	0,58	0,26	0,36	0,6	0,6	0,08
2019	0,37	0,39	0,05	0,16	0,41	0,43	-0,17
2020	0,25	0,27	-0,01	0,08	0,33	0,29	-0,21
2021	0,14	0,15	-0,07	0,05	0,24	0,17	-0,29
2022	0,03	0,06	-0,08	-0,04	0,18	0,04	-0,23

Fonte: Cálculos próprios com base em UE- *Gender Equality Index* e Eurostat [DEMO_FIND]

Na figura é possível verificar que na primeira edição do índice, quase todos os domínios, com exceção da saúde, apresentavam uma correlação entre moderada a forte. Isto quer dizer que na edição de 2013, que utilizou dados de 2010, **a maioria dos países com os melhores índices de igualdade de género apresentavam, igualmente, taxas de fecundidade mais elevadas.** Contudo, ainda que esta tendência se mantenha nas edições de 2015 e de 2017, o seu efeito cai gradativamente e após a edição de 2019 quase todas as correlações são fracas.

Esta progressiva diminuição da correlação pode dever-se à tendência oposta entre o Índice de Igualdade de Género, que, na última década, avançou em todos os países da UE-27, e o ISF, que decaiu no mesmo período em quase todos os países, mas em ritmos e níveis diferentes. Para efeitos de comparação: a Suécia, país com o nível mais elevado no *Gender Equality Index*, perdeu entre 2010-2020, 15,9% da sua taxa de fecundidade. No mesmo período, países com níveis mais baixos no *Gender Equality Index*, tiveram menor perda, como é o caso da Grécia, país no qual a taxa de fecundidade decresceu apenas 6,5%, ou a Roménia que no mesmo período teve um crescimento da sua taxa de fecundidade de cerca de 12%.

²² O ano de referência do índice é o ano de coleta dos dados utilizados no cálculo do índice em cada edição.

Por outro lado, outras variáveis podem ser agregadas com algum poder explicativo face ao fenómeno. Como já abordado anteriormente²³, a **idade da mãe ao nascimento do primeiro filho é o principal motor (*driver*) do ISF**. Neste sentido, utilizou-se a matriz de correlação para explorar a interação entre esta variável e os subdomínios do Índice de Igualdade de Género. Por razões de espaço, a Figura seguinte apresenta apenas os subdomínios com correlação igual ou superior ao nível médio.

Figura 45 – Matriz de Correlações de Pearson entre a média da idade das mães ao primeiro filho e os subdomínios do Índice de Igualdade de Género, UE-27 (2013-2022)

	Trabalho (Segregação e Qualidade)	Dinheiro (Recursos Financeiros)	Educação (Participação)	Saúde (Condições)	Saúde (Comportamento)
2013	0,52	0,88	0,6	0,7	0,74
2015	0,52	0,85	0,6	0,71	0,74
2017	0,47	0,73	0,47	0,62	0,66
2019	0,49	0,74	0,52	0,65	0,64
2020	0,5	0,72	0,52	0,64	0,64
2021	0,51	0,68	0,53	0,65	0,64
2022	0,52	0,67	0,54	0,66	0,65

Fonte: Cálculos próprios com base em UE - *Gender Equality Index* e Eurostat [DEMO_FIND]

Com base na matriz de correlação é possível destacar que **nos países com as menores disparidades nestes subdomínios, a média da idade das mães ao primeiro filho é tendencialmente maior**. Para compreender esta relação, retoma-se a consideração de Mason (1997) de que a fecundidade resultante é uma consequência da perceção parental sobre diversas dimensões. Neste caso, quanto maior a igualdade em cada um destes subdomínios, e a perceção das oportunidades daí resultantes, maior o poder individual para adiar a decisão sobre quando ter um filho. Para aprofundar este ponto, desagregam-se os subdomínios apresentados.

Quadro 5 – Domínios e Indicadores do *Gender Equality Index*

Domínios	Indicadores
Trabalho – Segregação e Qualidade	Agrega indicadores nas áreas da participação igualitária no mercado de trabalho (não segregação), flexibilidade de horário e perspetiva de carreira.
Dinheiro – Recursos Financeiros	Agrega indicadores de ganho mensal e de rendimento líquido.
Educação - Participação	Agrega indicadores de conclusão do Ensino superior e da participação em programas de educação e formação.
Saúde - Condições	Agrega indicadores sobre a saúde pessoal percebida e sobre a expectativa de vida.
Saúde - Comportamento	Agrega indicadores sobre estilo de vida e alimentação saudável.

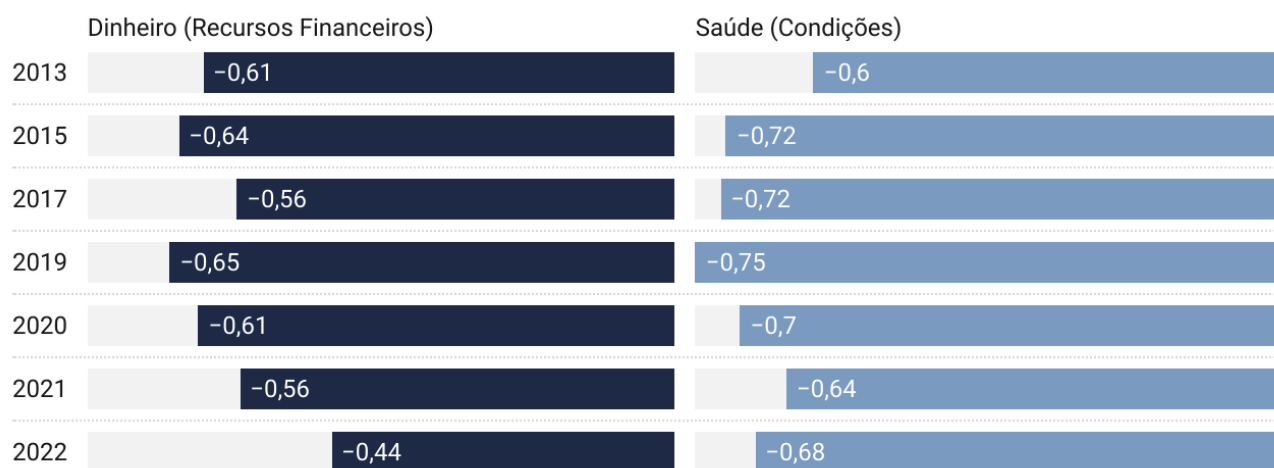
²³ Ver Nota de Análise: Políticas de Família (2022)

Assim, nos países da UE com maior igualdade entre homens e mulheres nestes cinco subdomínios, a idade da mulher ao primeiro filho tende a ser superior, devido, em parte, a uma maior igualdade na perceção de oportunidades educacionais, financeiras e profissionais, a uma boa expectativa de longevidade e qualidade de vida, e da autonomia em adiar as decisões parentais.

Estes fatores corroboram os apontamentos de McDonald (2000) sobre os efeitos do avanço na igualdade de género nos domínios individuais, tais como a vida profissional, e os seus impactos iniciais na fecundidade decorrentes do incremento das atividades e decisões que passam a anteceder a parentalidade. Não obstante, alguns destes fatores podem influenciar positivamente a transição para o segundo filho.

Para verificar este ponto, recorre-se novamente à matriz de correlações, mas desta vez, utilizar-se-á como variável dependente a diferença entre a média de idade das mães ao primeiro e ao segundo filho. Por questões de espaço, a figura apresenta apenas as correlações de nível médio ou superior.

Figura 46 – Matriz de Correlações de Pearson da diferença entre a média de idade das mães ao primeiro e segundo filho e os subdomínios do Índice de Igualdade de Género (UE-27, 2013-2022)



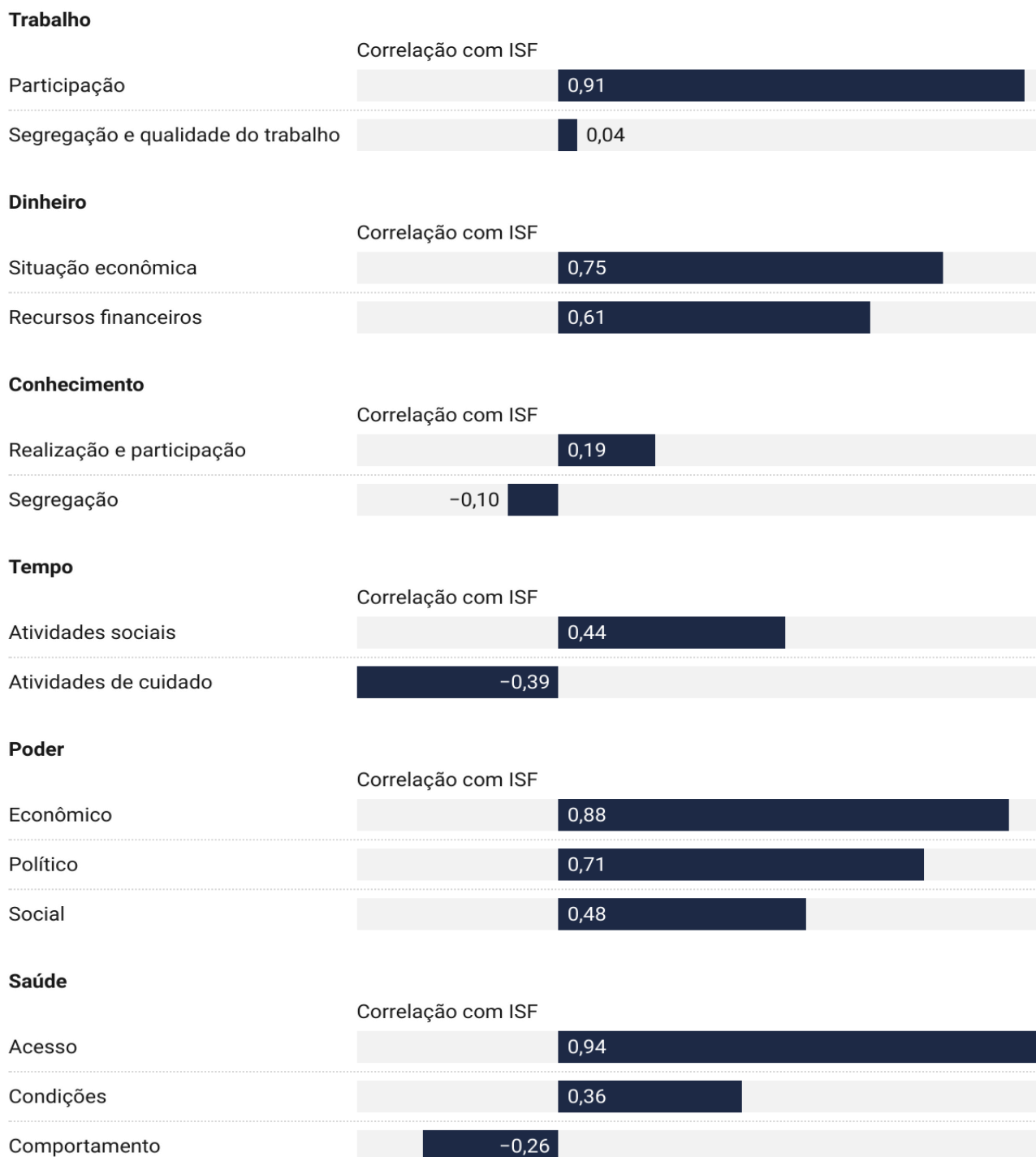
Fonte: Cálculos próprios com base em UE- *Gender Equality Index* e Eurostat [DEMO_FIND]

A matriz de correlação indica correlações negativas entre o médio e o forte para estes dois subdomínios e a diferença entre a média da idade das mães ao primeiro e ao segundo filho. **Isto quer dizer que nos países com maior igualdade de ganhos e com uma mesma perceção de boa saúde entre homens e mulheres, há maior probabilidade que a decisão pelo segundo filho ocorra mais cedo.** Já nos países com maior disparidade de ganhos entre homens e mulheres ou nos quais as mulheres não avaliem a sua saúde no mesmo nível da dos homens, a tendência é para adiar a decisão pelo segundo filho.

Assim, ao nível da UE-27, ao longo do período de existência do índice, é possível verificar uma mudança na relação entre igualdade de género e fecundidade ao longo dos anos. Nas primeiras edições do índice (2013, 2015 e 2017) verifica-se uma correlação média-forte entre o resultado dos países no índice e a fecundidade, de modo que países com maior igualdade de género refletiam um número médio de filhas e/ou filhos por família superior à da média da UE. Contudo, conforme os demais países avançaram nos seus índices e a fecundidade diminuiu, mesmo nos países com maior igualdade de género, a correlação entre ambos os fatores diminuiu. Ainda assim, a existência de igualdade de género em domínios como recursos financeiros e nas condições de saúde permitem que as famílias possam ter os filhos desejados, facilitando, por exemplo, a transição da primeira para o segunda filha e/ou filho.

Além da tendência ao nível da UE-27, é preciso destacar que cada país possui uma trajetória própria no índice de Igualdade de Género. Neste caso, Portugal, que está a meio no *ranking* do índice, possui uma relação própria entre os seus resultados no índice e a fecundidade média de sua população. Para explorar estas peculiaridades, procedeu-se a uma nova matriz de correlação, desta vez, entre os resultados de Portugal e o ISF.

Figura 47 – Matriz de Correlações de Pearson entre os sub-domínios do Índice de Igualdade de Género e o ISF (Portugal, 2013-2022)

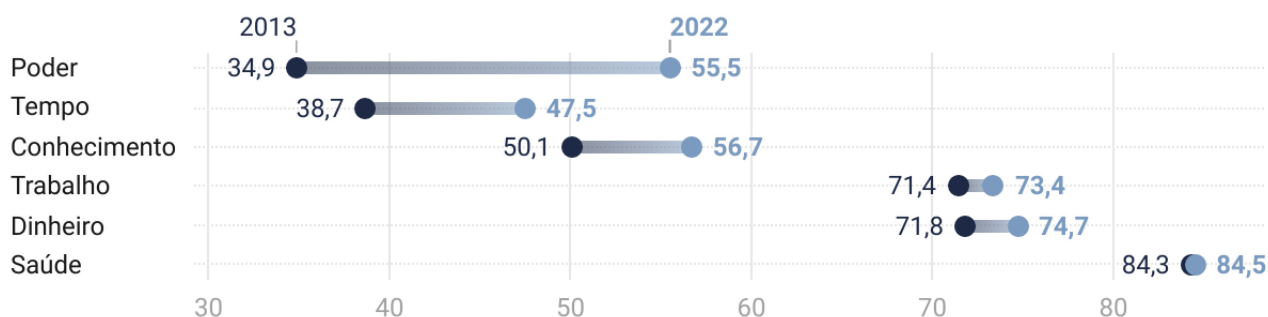


Fonte: Cálculos próprios com base em UE-Gender Equality Index

Com base na matriz de correlação, percebe-se que quatro domínios – Trabalho, Dinheiro, Poder e Saúde – possuem correlações entre médias e muito fortes com a fecundidade. A participação no mercado de trabalho e o acesso à saúde são os indicadores com correlações mais fortes com a ISF. Isto significa que, para o contexto português, os fatores que possibilitam a **participação igual de homens e mulheres no mercado de trabalho e no acesso aos tratamentos médicos, tendem a influenciar positivamente o número de filhas e/ou filhos que as famílias acabam por ter.**

O domínio do Poder merece destaque: é intrigante notar a correlação média-forte nos subdomínios económico e político. Isto significa que contextos com maior igualdade na presença de mulheres em cargos de direção empresarial (económico) e de poder público (político) favorecem uma maior fecundidade. Neste sentido, **as oportunidades de abertura e os fatores estruturais que potencializam a maior presença das mulheres nestes espaços de decisão podem também produzir efeitos indiretos sobre as decisões relacionadas com a parentalidade.** Este foi o domínio no qual Portugal apresentou maior desenvolvimento ao longo da existência deste índice. A evolução nos diferentes domínios para Portugal é apresentada na figura seguinte.

Figura 48 – Evolução nos domínios do Índice de Igualdade de Género, Portugal (2013/2022)



Fonte: Cálculos próprios com base em UE-Gender Equality Index

A figura indica que a estratégia adotada por Portugal para a diminuição das desigualdades entre homens e mulheres, conforme discutida no tópico anterior, gerou mudanças com diferentes intensidades ao longo dos seis domínios do Índice de Igualdade de Género. Além disso, os resultados de Portugal por domínio podem ser comparados com a média da posição relativa dos demais países, por meio da medida UE-27, conforme destaca a Figura 49, abaixo:

Figura 49 – Domínios do Índice de Igualdade de Género, Portugal e UE-27 (2022)

	Portugal	UE27	Posição de Portugal no ranking países UE27
Trabalho	73,4	71,7	13º
Dinheiro	74,7	82,6	19º
Conhecimento	56,7	62,5	20º
Tempo	47,5	64,9	24º
Poder	55,5	57,2	13º
Saúde	84,5	88,7	22º

Fonte: Cálculos próprios com base em UE-Gender Equality Index

Entre as seis dimensões do Índice de Igualdade de Género, a dimensão Poder teve o avanço mais expressivo, caracterizado pela aproximação entre homens e mulheres nos cargos de chefia (ver Figura 19). Este avanço colocou Portugal numa posição intermédia de países da UE, próximo da média da UE-27. A hipótese que emerge da análise da relação entre este domínio e o indicador da fecundidade é que o **aumento da participação de mulheres em cargos de decisão cria, sobretudo nas áreas económica e política, ambientes mais favoráveis à parentalidade.**

A posição de Portugal nas dimensões Tempo e Conhecimento melhorou gradualmente ao longo do tempo. Ainda assim, permanecem duas das dimensões mais distantes da média da União Europeia e nas quais Portugal apresenta resultados abaixo da maioria dos Estados-membros. Para avançar no domínio do Conhecimento, é preciso o fomento ao crescimento equitativo na conclusão do Ensino Superior por homens e mulheres, o que pode representar um desafio num mercado de trabalho jovem marcado pela precariedade, baixos salários e tendência maior de jornadas laborais em horários atípicos (ver Figuras 11 e 14). Já o domínio do tempo possui relação com o modo desigual pelo qual os tempos de não trabalho são distribuídos (ver Figuras 36). Ainda que ambas as dimensões não apresentem uma correlação direta com a taxa de fecundidade, ambas podem ter efeitos indiretos não capturados pela análise de correlação. Duas hipóteses que emergem a este respeito são: (I) **Corrigidas as distorções de género no mercado de trabalho, maior nível de escolaridade tenderá a gerar maiores níveis de recursos futuros para a pessoa e sua família;** (II) **Melhorias na partilha do tempo de trabalho não pago entre homens e mulheres favorecerá a realização da fecundidade desejada.**

A dificuldade inerente à hipótese (I) consiste na existência contínua de distorções no mercado de trabalho que fazem com que, mesmo com maior percentagem de mulheres mais escolarizadas (ver figura 18), os seus salários ainda sejam inferiores aos dos homens, mantendo-se, por isso, a atualidade das políticas públicas dirigidas a mitigar tais distorções.

A hipótese (II) apresenta duas dificuldades: primeiramente, ao nível dos indicadores. Os inquéritos sobre o uso do tempo ocorrem de modo *ad hoc*, o que não permite sua monitorização contínua. De igual modo, como apontado na caixa de análise, há um conjunto de desafios para o poder público mensurar e acompanhar o trabalho não pago. Em segundo lugar, as análises dos inquéritos disponíveis indicam pouca flexibilidade ou disposição para o aumento na partilha das tarefas. Mesmo diante de uma pandemia que obrigou homens e mulheres ao confinamento (ver figura 39) percebe-se que não ocorreram grandes modificações na responsabilidade por tarefas domésticas como cozinhar, limpar e lavar roupas. Este perfil torna, por um lado, a mudança cultural mais gradativa, ao mesmo tempo em que, por outro lado, coloca maior peso nos equipamentos de primeira infância, tais como creches e jardins de infância, para que as mães possam conciliar a vida pessoal, familiar e profissional.

Os avanços nos domínios do Trabalho, Dinheiro e, sobretudo, Saúde, foram marginais. Considerando a correlação de alguns dos sub-domínios destas três áreas na fecundidade, é relevante examiná-los individualmente: o domínio da Saúde é o que apresenta o melhor nível de igualdade, tanto em Portugal quanto na União Europeia. Para este caso, o sub-domínio de acesso aos cuidados de saúde, o mais correlacionado com a fecundidade, encontra-se em 95,6, o que deixa pouca margem para melhorias que não sejam incrementais.

O domínio do Dinheiro sinaliza a igualdade entre homens e mulheres no acesso aos **recursos financeiros**, sendo claro que a desigualdade salarial entre homens e mulheres é o grande entrave ao desenvolvimento de Portugal neste domínio. Destaca-se que a melhoria da igualdade salarial na última década resulta mais do crescimento da base de pessoas a receberem o Salário Mínimo Nacional do que de uma equiparação efetiva entre postos de trabalho semelhantes (ver Figura 25). Ao mesmo tempo, há uma distribuição desigual da proporção de homens e mulheres entre os diferentes setores económicos, com as mulheres a ocuparem postos de trabalho nas áreas que, frequentemente, pagam ordenados mais baixos (ver figura 27).

O domínio do Trabalho é o único no qual Portugal se posiciona acima da média da UE-27. A relação com a fecundidade ocorre sobretudo com base na participação igualitária de homens e mulheres no mercado de trabalho. Verifica-se que a redução substancial do desemprego em Portugal na última década (ver Figura 8) tem sido um dos *drivers* da fecundidade no país. Na mesma linha, outros indicadores, como a existência de um segundo emprego (ver Figura 16) ou os trabalhos em horários atípicos (ver Figura 15), indicam que as mulheres estão cada vez mais a igualar os homens em termos de participação no mercado laboral. Contudo, há entraves também no desenvolvimento deste domínio, destacando-se o afastamento do mercado de trabalho em função de atividades de cuidado, muito mais comum entre as mulheres e por períodos de tempo tendencialmente mais

longos (ver Figura 20). Neste sentido, as licenças remuneradas são instrumentos de política pública que podem ser utilizados para fomentar a partilha e a responsabilidade das atividades de cuidado para mitigar os efeitos na interrupção de carreiras profissionais.

Em síntese, há diferentes ligações entre a igualdade de género e as decisões sobre parentalidade: nas primeiras edições do Índice de Igualdade de Género (2013, 2015 e 2017), havia uma tendência para os países que apresentavam melhor resultado no índice apresentarem, igualmente, maior taxa de fecundidade. Contudo, ao longo da década, todos os Estados-membros melhoraram os seus resultados no índice, enquanto a taxa de fecundidade não avançou ao mesmo ritmo, mas antes, em alguns casos, retrocedeu. Ainda assim, indicadores como os recursos financeiros e a perceção das condições de saúde pelos cidadãos possuem correlações negativas com o intervalo médio de tempo entre o nascimento do primeiro e do segundo filho, indicando que, nestes contextos, há maior autonomia para que as pessoas possam ter o número de filhas e/ou filhos desejados e no momento desejado.

No caso de Portugal, percebe-se uma janela de oportunidade para o avanço em dimensões da igualdade de género correlacionadas com a fecundidade. No caso português, o avanço na igualdade de género em quatro dos seis domínios que compõem o índice está correlacionado com aumentos na fecundidade. Analisado sob outra perspetiva, **os entraves ao progresso na igualdade entre homens e mulheres nestes domínios são, também, barreiras na realização da fecundidade desejada pelas famílias.**

Conclusão

O objetivo desta Nota de Análise foi explorar alguns *drivers* da fecundidade associados às políticas de bem-estar e de igualdade de género. Para isso, utilizou-se como ponto de partida dois índices: o Índice de Bem-estar do INE, que agrega 74 indicadores, e o Índice de Igualdade de Género do EIGE, com 31 indicadores, tendo sido aplicada uma matriz de correlação de Pearson entre os indicadores e o ISF. Os resultados, em ambos os procedimentos, apontam para um papel relevante da dimensão do trabalho e emprego nas decisões sobre parentalidade em Portugal.

Ao contrário do que aponta a teoria clássica da economia da fecundidade, no caso de Portugal, o crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho nas últimas décadas, aliado a uma baixa taxa de desemprego, possui uma relação positiva com a fecundidade. Apesar da opinião partilhada por homens e mulheres de que o modelo de trabalho a tempo parcial é o ideal para as mães, verifica-se que Portugal é um país de pais e mães que trabalham a tempo completo, fora de casa, em estruturas de arranjo de trabalho pago ainda rígidas e convencionais.

A análise do IBE evidencia que as dimensões da vulnerabilidade económica e do emprego são as mais correlacionadas com a decisão parental. Neste sentido, cenários como o agravamento da intensidade da pobreza, a diminuição involuntária da jornada laboral com perda salarial, o desemprego ou o aumento do peso das despesas com habitação, estão associados a uma queda na taxa de fecundidade. Neste caso, o único indicador com uma correlação positiva é a participação de mulheres e homens no mercado de trabalho a tempo completo.

Estes indicadores sinalizam que, em Portugal, a preocupação material ainda é um dos *drivers* mais importantes na decisão sobre parentalidade, antecedendo fatores relacionados com a qualidade de vida, como a conciliação trabalho-família. Dentro dos modelos discutidos por Kazuo (2007), isto quer dizer que, em Portugal, o modelo de conciliação predominante é o baseado numa conjugação de licenças parentais e equipamentos de primeira infância para adequar o cuidado da criança com a jornada laboral dos pais. Já os modelos de conciliação baseados na flexibilidade dos arranjos de trabalho, ainda que tenham ganhado alguma projeção diante do contexto da pandemia de COVID-19, parecem ser ainda pouco implementados e, por conseguinte, a sua influência nas decisões de parentalidade é ainda reduzida.

A empregabilidade é um dos indicadores mais relevantes como *driver* da fecundidade nos dois índices estudados. Contudo, uma análise mais detalhada do perfil do trabalho em Portugal na última década revela dois constrangimentos que diminuem eventuais efeitos positivos da empregabilidade sobre a fecundidade. O primeiro constrangimento é o da existência de barreiras de entrada no mercado de trabalho para a população ativa jovem. Conforme apontado neste estudo, este é o grupo mais sujeito aos contratos precários, aos horários atípicos, ao desemprego, aos baixos salários e ao risco de, mesmo trabalhando, estar em situação de pobreza. Todos estes fatores tornam o segmento jovem mais vulnerável e mais dependente da rede de proteção informal provida pelos pais. Como consequência, diante de situações conturbadas, como a pandemia de COVID-19, a idade média de saída de homens e mulheres da casa dos pais cresceu quase exponencialmente, o que adia a formação de novos agregados familiares e, por conseguinte, os projetos parentais.

O segundo constrangimento é o da desigualdade salarial e ocupacional entre homens e mulheres. Mesmo que as mulheres tenham ampliado significativamente a sua participação no mercado de trabalho, este processo não tem ocorrido de modo igualitário. As mulheres investem mais tempo do que os homens na sua qualificação profissional, contudo, este investimento não se traduz na ocupação equitativa das posições de liderança ou dos salários recebidos. As mulheres ocupam mais postos de trabalho em setores económicos que pagam salários mais baixos. Deste modo, a igualdade salarial entre homens e mulheres em Portugal tem decorrido mais pelo aumento do salário mínimo nacional, que iguala as pessoas na base da pirâmide salarial, do que pela garantia de salários iguais para postos de trabalho iguais. A desigualdade salarial resulta em menos recursos financeiros para que a mulher possa planear as suas decisões de parentalidade.

Assim, retomando o modelo de McDonald (2000), percebe-se que, mesmo com os avanços realizados em Portugal para promover a igualdade de género entre homens e mulheres no trabalho, ainda há barreiras e constrangimentos que, se mitigados, poderiam favorecer uma maior aproximação da fecundidade realizada à fecundidade desejada. Para isso é preciso integrar mais indicadores de resultados e de impactos ao sistema de monitorização da igualdade de género para se perceber se as ações e os instrumentos de políticas públicas estão a produzir efeitos diretos sobre esta matéria.

No campo da instituição familiar, nomeadamente no domínio da conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar, ambos os índices apontam este domínio como estando pouco relacionado ao ISF, com exceção das longas jornadas de trabalho (49 horas semanais ou mais). Neste caso, o aumento do percentual de pessoas nesta situação correlaciona-se com uma diminuição na fecundidade. Nas atividades domésticas e nos tempos de trabalho não pago, percebe-se que, embora exista maior participação dos homens em algumas atividades, sobretudo relacionadas com a administração da casa e o cuidado das crianças, noutras atividades domésticas, como cozinhar, limpar e lavar, ainda há sobrecarga das mulheres.

Ainda que esta não seja uma dimensão correlacionada diretamente com a fecundidade no momento atual em Portugal, é de salientar que, nos inquéritos utilizados nesta Nota e nas componentes do domínio da conciliação da vida pessoal, profissional e familiar, se nota um crescimento da insatisfação, sobretudo entre as mulheres, com a conciliação entre o trabalho pago, o não pago e os tempos de lazer. Neste sentido, a exemplo dos países mais bem posicionados no Índice de Igualdade de Género e, considerando o modelo de McDonald (2000), quando as famílias vivenciarem maior segurança material para terem as filhas e/ou filhos desejados e a participação de mulheres no mercado de trabalho se aproximar à dos homens (instituições individuais), então haverá maior reivindicação na sociedade portuguesa por melhores práticas de conciliação e distribuição equitativa dos cuidados da casa e da família (instituições familiares).

Três fontes de informação distintas – o IFEC, o IBE e o *Survey EIGE* – atestam insatisfação, sobretudo entre as mulheres, sobre o domínio da conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar, e no modo como os tempos de trabalho não pago são distribuídos nos agregados familiares. Esta insatisfação poderá continuar a gerar efeitos de médio e longo prazo nas decisões sobre parentalidade. É importante mensurar e monitorizar regularmente um conjunto mais amplo de indicadores sobre os usos do tempo, o trabalho não pago e a conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar, atendendo à sua pertinência enquanto *drivers* da (in)sustentabilidade demográfica em Portugal.

Referências Bibliográficas

- Barbieri, D., Karu, M., Lestón, I. R., Mollard, B., & Reingardé, J. (2017). Gender equality index 2017: methodological report. Publications Office of the European Union.
- Becker, G. S. (1960). An Economic Analysis of Fertility. In *Demographic and Economic Change in Developed Countries*, number 11, pages 209–231. Princeton University Press.
- Becker, G. S. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *The economic journal*, 75(299), 493-517.
- Behrman, J., & Gonalons-Pons, P. (2020). Women's employment and fertility in a global perspective (1960–2015). *Demographic research*, 43, 707.
- Bergsvik, J., Fauske, A., & Hart, R. K. (2021). Can Policies Stall the Fertility Fall? A Systematic Review of the (Quasi-) Experimental Literature. *Population and Development Review*, 47(4), 913-964.
- Botev, N. (2008). Can policies enhance fertility in Europe? and questions beyond. *Vienna yearbook of population research*, 6, 29-34.
- Bustelo Ruesta, María (2004). La evaluación de las políticas públicas de igualdad de género de los gobiernos central y autonómicos en España: 1995-1999. Thesis de la Universidad Complutense de Madrid.
- Caldas, J. C., Silva, A. A., & Cantante, F. (2020). As consequências socioeconómicas da COVID-19 e a sua desigual distribuição. CoLABOR Ebooks.
- Card, D., Cardoso, A. R., & Kline, P. (2016). Bargaining, sorting, and the gender wage gap: Quantifying the impact of firms on the relative pay of women. *The Quarterly journal of economics*, 131(2), 633-686.
- Casaca, S. F. (2013). As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar. *Sociologia, Problemas e Práticas* 72, 31-52.
- Casaca, S. F. (Coord.). (2022). Os benefícios sociais e económicos da igualdade remuneratória entre mulheres e homens: Policy Brief. Project Gender Pay Gap Elimination.
- Christensen, K., Schneider, B., & Butler, D. (2011). Families with school-age children. *The Future of Children*, 69-90.
- CITE (2021). Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2020. CITE: Lisboa. Disponível em: https://cite.gov.pt/documents/14333/137018/Relat_Lei10_2020.pdf/cbd12a55-f152-43bb-abf5-03f2ee7f0c28 (consultado em 09/01/2023)
- Clemente, S., Lages, R. & Malta, J. (2019), Infecundidade permanente e voluntária: as pessoas sem filhas e/ou filhos e sem intenção de os vir a ter. Em Instituto Nacional de Estatística, Inquérito à Fecundidade 2019 – Estudos sobre a Fecundidade em Portugal (pp. 59-79). Lisboa: INE.
- Conselho Económico e Social (2022). A Natalidade em Portugal: Uma Questão Política, Económica e Social. Parecer de iniciativa aprovado a 11/01/2022. Disponível online: https://ces.pt/wp-content/uploads/2022/01/ces_parecer_natalidadeportugal.pdf
- Cortes, G. M., Oliveira, A., & Salomons, A. (2020). Do technological advances reduce the gender wage gap?. *Oxford Review of Economic Policy*, 36(4), 903-924.
- Cunha, V. (2002). Reviewed Works: Inquérito à Fecundidade e Família: Resultados Preliminares: 1997 by Instituto Nacional de Estatística; Inquérito à Fecundidade e Família: Resultados Definitivos: 1997 by Instituto Nacional de Estatística. *Análise Social*. Vol. 37, No. 163, Famílias (Verão de 2002), pp. 686-694.
- Cunha, V. (2012). As decisões reprodutivas na sociedade portuguesa: elementos para uma reflexão sobre o alcance e os limites das políticas públicas na natalidade. In *Roteiros do Futuro-Conferência" Nascer em Portugal"* (pp. 131-143). INCM.

- Cunha, V. (2016). O adiamento do segundo filho. As intenções reprodutivas tardias e a fecundidade da coorte nascida em 1970-1975. In Cunha, V., Vilar, D., Wall, K., Lavinha, J., & Pereira, P. T. (Orgs.) (2016). *A(s) Problemática(s) da Natalidade em Portugal: Uma Questão Social, Económica e Política*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais, pp. 125-133.
- Del Boca, D., Pasqua, S., & Pronzato, C. (2003). *Analyzing women's employment and fertility rates in Europe: Differences and similarities in Northern and Southern Europe*. Centre for Household, Income, Labour and Demographic Economics, University of Torino, Italy.
- Doepke, M., & Kindermann, F. (2019). Bargaining over babies: Theory, evidence, and policy implications. *American Economic Review*, 109(9), 3264-3306.
- Doepke, M., Hannusch, A., Kindermann, F., & Tertilt, M. (2022). *The economics of fertility: A new era* (No. w29948). National Bureau of Economic Research.
- Espinosa-Fajardo, Julia y María Bustelo Ruesta (2019). ¿Cómo evaluamos el éxito de las políticas de igualdad de género? Criterios y herramientas metodológicas. *Revista Española de Ciencia Política*, 49, 151-172.
- Estanque, E., & Costa, H. A. (2018). Trabalho e desigualdades no século XXI: velhas e novas linhas de análise. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (especial), 261-290.
- Ferreira, V. (coord.); Maria J. S., Sílvia P., Cristina V., Rosa M., Madalena D. e Mónica L. (2010). *Estudos de avaliação do III Plano Nacional para a Igualdade, Cidadania e Género: Relatório Final para a CIG*. Coimbra: APEU.
- Freitas, R. B., Maciel, A., & Mendes, M. F. (2021). Segundo filho: uma transição incerta. Em Instituto Nacional de Estatística, *Inquérito à Fecundidade 2019 – Estudos sobre a Fecundidade em Portugal* (pp. 95-120). Lisboa: INE.
- Galor, O., & Weil, D. N. (1993). The gender gap, fertility, and growth. *American Economic Review*, June 1996, pp.374-387.
- GEP (2021). *Retribuição Mínima Mensal Garantida. MTSSS: Lisboa*. Disponível em: http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/75953/rmmg_nov2021.pdf/7354fe98-fbbd-4794-aa91-55475aacc687 (consultado em 09/01/2023)
- Goldscheider, F., Bernhardt, E. & Lappegård, T. (2015). The gender revolution: A framework for understanding changing family and demographic behavior. *Population and Development Review*, 41(2), 207–239.
- Guinnane, T. W. (2011). The historical fertility transition: A guide for economists. *Journal of economic literature*, 49(3), 589-614.
- Janssens, A. (1997). The rise and decline of the male breadwinner family? An overview of the debate. *International Review of Social History*, 42(S5), 1-23.
- Kazuo, Y. (2007). *Fertility Decline & Work/Life Balance. JAPAN SPOTLIGHT: Economy, Culture & History*. November-December.
- Klasen, S. (2006). UNDP's gender-related measures: some conceptual problems and possible solutions. *Journal of Human Development*, 7(2), 243-274.
- Lamelas, F., & Rita, P. (2022). *Trabalho Digno e Negociação coletiva. Agenda do Trabalho Digno: Ciclo Colabor*.
- Letablier, M., Luci, A., Math, A. & Thévenon, O. (2009). *The costs of raising children and the effectiveness of policies to support parenthood in European countries: a Literature Review*. Brussels: European Commission.
- Mason, K. O. (1997). Explaining fertility transitions. *Demography*, 34(4), 443-454.
- McDonald, P. (2000). Gender equity in theories of fertility transition. *Population and development review*, 26(3), 427-439.
- MESS-SICT (1992). *Um sistema integrado de estatísticas nos salários: manual de metodologia*. Lisboa.

- Mills, M. (2008). Gender equality, the labour market and fertility, a European comparison. Proceedings of the 35th CEIES (The European Advisory Committee on Statistical information in the Economic and Social Sphere), 1-19.
- Mills, M. (2010). Gender roles, gender (in) equality and fertility: An empirical test of five gender equity indices. *Canadian Studies in Population [ARCHIVES]*, 37(3-4), 445-474.
- Monteiro, R., Maria J. S., Sílvia P., Madalena D., Mónica L., Cristina V. (2007). Estudo de Avaliação do IIº Plano Nacional para a Igualdade. Coimbra: CES – CIG.
- Neyer, G. (2006) Family policies and fertility in Europe: Fertility policies at the intersection of gender policies, employment policies and care policies. Paper presented at the Annual Meeting of the Population Association of America, Los Angeles, March 30-April 1, 2006.
- OCDE (2019), *Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators*, OECD Publishing, Paris.
- Organização Internacional do Trabalho [OIT]. (2018). *As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho.
- Organização Internacional do Trabalho [OIT]. (2022). *Working Time and Work-Life Balance around the World*. Geneva: International Labour Office.
- Perista, H; Perista, P. (2022). O valor do trabalho não pago de mulheres e de homens: trabalho de cuidado e tarefas domésticas - Relatório final. Lisboa: CESIS. Acessível em: [o link será enviado assim que possível, sendo previsível que esteja disponível aquando da publicação da nota de análise em dezembro de 2022].
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, P., & Quintal, E. (2016). Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal. Centro de Estudos para a Intervenção Social e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Lisboa: CESIS/CITE. Acessível em: https://www.cesis.org/admin/modulo_projects/upload/files/inut_livro.pdf.
- Plantenga, J., Remery, C., Figueiredo, H., & Smith, M. (2009). Towards a European Union gender equality index. *Journal of European Social Policy*, 19(1), 19-33.
- Rocha, J. M., & Fuster, L. (2006). Why are fertility rates and female employment ratios positively correlated across OECD countries?. *International Economic Review*, 47(4), 1187-1222.
- Rosa, M. J. V.; Oliveira, T. I. (2021). Ter ou não ter filhas e/ou filhos. Em Instituto Nacional de Estatística, *Inquérito à Fecundidade 2019 – Estudos sobre a Fecundidade em Portugal* (pp. 9-29), Lisboa: INE
- Santos, M. H., Teixeira, A. L., & Espírito-Santo, A. (2018). Balanço da implementação da Lei da Paridade em diferentes níveis de governo: análise longitudinal. *Relatório*, 1-32.
- Siegel, C. (2012). Female employment and fertility: the effects of rising female wages.
- Torres, A. (2004). *Vida conjugal e trabalho: uma perspectiva sociológica* (No. Primeira edição). Celta Editora.
- Torres, A. C. (2008). Women, gender and work: the Portuguese case in the context of the European Union. *International Journal of Sociology*, 38(4), 36-56.
- Torres, A., Dália C., Helena S.; Paula C. P., Bernardo C., Andreia E., Catarina D. et al. (2013). *Estudo De Avaliação Do IV Plano Nacional Para A Igualdade – Género, Cidadania E Não Discriminação (2011-2013)*. Relatório Final.
- Torres, A., Pinto, P. C., Costa, D., Coelho, B., Maciel, D., Reigadinha, T., & Theodoro, E. (2018). *Igualdade de género ao longo da vida: Portugal no contexto europeu*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Wall, K., Cunha, V., Atalaia, S., Rodrigues, L., Correia, R., Correia, S. V., Rosa, R. (2016), *Livro Branco – Homens e Igualdade de Género em Portugal*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.